Multiculturalism and Citizenship Canada
Multiculturalisme et Citoyenneté Canada

OPERATION OF

THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT

ANNUAL REPORT 1990/91

Canada

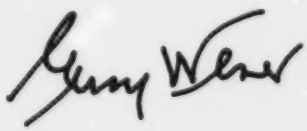
© Minister of Supply and Services Canada 1992
Cat. No. CI95-1/1991
ISBN 0-662-58817-7

His Excellency the Right Honourable Ramon Hnatyshyn
Governor General of Canada
Ottawa

Your Excellency:

Pursuant to Section 9 of the *Canadian Multiculturalism Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the third annual report on the operation of the Act. This report covers the 1990/91 fiscal year.

Respectfully,



Gerry Weiner
Minister of Multiculturalism and Citizenship

92-04675/

TABLE OF CONTENTS

FOREWORD FROM THE MINISTER VII

INTRODUCTION IX

PART I: MULTICULTURALISM AND CITIZENSHIP CANADA 1

MULTICULTURALISM PROGRAMS 1

Race Relations and Cross-Cultural Understanding 2
Heritage Cultures and Languages 17
Community Support and Participation 25
Corporate Activities 32

CITIZENSHIP PROGRAMS 36

Citizenship Registration and Promotion 36
National Literacy Program 40
Voluntary Action Directorate 40
Human Rights Program 42

PART II: CROSS-GOVERNMENT IMPLEMENTATION 45

CULTURAL AFFAIRS AND NATIONAL IDENTITY 48
ECONOMIC AFFAIRS 61
GOVERNMENT OPERATIONS 80
HEALTH AND SOCIAL POLICY 87
INTERNATIONAL TRADE, FOREIGN AND DEFENCE POLICY 94
JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS 98

APPENDICES

I. Multiculturalism in Federal Institutions I-1

II. Federal Institutions by Category II-1

III. The *Canadian Multiculturalism Act* III-1

FOREWORD FROM THE MINISTER

I believe Multiculturalism and Citizenship Canada is the Department of the nineties. Its mandate is to strengthen the bonds among Canadians by promoting full and active citizenship and working to eliminate racial discrimination. These challenges bring us to the heart and soul of our country.

The introduction to *Shaping Canada's Future Together*, the federal government's constitutional proposals, challenges us to "surmount our present difficulties by recognizing our unity and diversity in creative and imaginative ways." This is what the programs of the Department of Multiculturalism and Citizenship are all about. We are striving to ensure equality for all Canadians and to create a society in which we can work and live together in harmony, regardless of our background; where every citizen will be treated the same and will be able to contribute to his or her full capacity for their own benefit and for the benefit of all Canadians.

How do Canadians feel about our multiculturalism policy? Is there broad-based support for multiculturalism and for an inclusive concept of citizenship? Recent research shows that most Canadians support the principles underlying our multiculturalism policy. In a 1991 Angus Reid survey of 3,327 Canadians we learned that:

- 95% of Canadians believe that they can be proud to be Canadian and proud of their ancestry at the same time;

- 78% believe that Canadians share many values, and 91% feel these values are important in binding people together as a nation;

- 78% agree multiculturalism will ensure that people from different cultural backgrounds will have a sense of belonging to Canada; and

- 89% support activities to eliminate racial discrimination through public education.

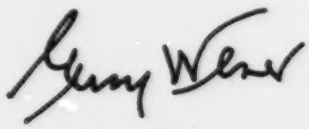
These figures are full of promise. This broad-based support provides me and my Department with a solid foundation for the work we do to bring an increasingly diverse society together. Canadian citizenship is a symbol of all the things that bring us together as Canadians. We exercise our citizenship through active and responsible participation in Canadian life. But there are barriers which prevent many Canadians from participating fully. These barriers, created by racism, prejudice and exclusion from the mainstream, must be removed – because only

when people are allowed to become fully involved can they have a real sense of belonging. Only then can we all give our best to making Canada the best it can be.

Others have come to the same conclusion. In February 1991, the Economic Council of Canada issued a report entitled *New Faces in the Crowd*. The Council found that as an approach to managing diversity, multiculturalism's integration approach is superior to the assimilation approach. An integration policy promotes full participation in society while valuing cultural identities. From their analysis of many public opinion polls they found that the majority of Canadians support the integration approach embodied in Canada's multiculturalism policy. The Council also concluded that the multiculturalism approach has "registered some modest success in reducing the amount of intolerance in Canadian society."

In yet another major 1991 report, the Commissioners of the Citizens' Forum said that the "key goal of multiculturalism should be to welcome all Canadians to an evolving mainstream – and thus encourage real respect for diversity." The Commissioners also said that the Department of Multiculturalism and Citizenship is moving in this direction. The bulk of our budget is directed toward helping new Canadians and ethnocultural minority communities to play an active role in Canadian society and to promote better race relations and cross-cultural understanding.

On the following pages you will find details of how the Multiculturalism Policy of Canada is implemented through the programs and policies of my Department and through those of other federal departments and agencies. This policy is a policy for today and for the future. It is a means of ensuring that every Canadian can be a full and active citizen. Multiculturalism builds bridges and breaks down barriers that divide and exclude Canadians. It recognizes that while our origins may differ, our pride in our country, our commitment to the values and traditions of Canada, and our pride in belonging to the most progressive nation in the world is the same.



Gerry Weiner
Minister of Multiculturalism and Citizenship

INTRODUCTION

This is the third Annual Report under the *Canadian Multiculturalism Act*.

Part I of the Report describes how the activities of the programs that are included within Multiculturalism and Citizenship Canada have contributed to achieving the policy objectives of Section 3(1) of the Act. These activities illustrate the nature and variety of the work supported or undertaken by both the Multiculturalism and the Citizenship Sectors during the transition to the new Department of Multiculturalism and Citizenship. They are in no way exhaustive and serve only as highlights of activities taking place at every level all across Canada. Those shown from the Multiculturalism programs illustrate a cross-section of activities. Those cited under the Citizenship programs explain how each program responds to the multiculturalism policy.

Part II of this Report describes the steps federal institutions have taken to ensure that their policies and programs respond to the interests and concerns of Canadians of all origins, as required under Section 3(2) of the Act. In addition to reporting on the activities of individual institutions, a graph is presented in Appendix I which shows the general level of implementation of multiculturalism in federal institutions.

PART I MULTICULTURALISM AND CITIZENSHIP CANADA

The Department of Multiculturalism and Citizenship was officially established with the proclamation of Bill C-18 on April 21, 1991. It brings together two areas of federal activity central to Canadian identity: citizenship, because Canadians are united by shared values and attachment to Canada; and multiculturalism, because Canadians have diverse cultural backgrounds and origins.

The Department works to create stronger bonds of citizenship among all Canadians, enabling them to participate fully and without discrimination in defining and building the nation's future. Its policies and programs promote appreciation of Canadian citizenship as a focus for what binds us together; encourage active and responsible participation in Canadian life; and help break down the barriers to equal rights and responsibilities – barriers such as racism, low literacy levels, integration problems, and disregard for the rights of others.

The Department includes programs for Citizenship Registration and Promotion, Multiculturalism, Human Rights, Voluntary Action, and Literacy. It has offices in all provinces and both territories.

MULTICULTURALISM PROGRAMS

Multiculturalism in the 1990's is about removing the barriers to the full participation, full contribution and full citizenship of all Canadians, regardless of their background or cultural heritage. Canada's multiculturalism policy plays a role in helping to adjust to Canada's growing cultural diversity, in promoting Canadian unity, and in ensuring that all Canadians participate actively in the social, cultural, economic and political life of Canada.

This broader role of the multiculturalism policy, and of the Department's programs, has been recognized and supported by organizations studying institutional responses to cultural diversity. For example, in February of 1991, the Economic Council of Canada reported on how effective multiculturalism is in dealing with diversity. When compared with other countries, the Council said that

Canada's approach – integration through effective multiculturalism – is preferable to assimilation and other means of dealing with a diverse mix of ethnocultural backgrounds.

Despite recent well-publicized concerns about multiculturalism, we now have reason to believe that the majority of Canadians understand the importance of having a multiculturalism policy and programs. In July 1991, an Angus Reid national survey found that 76% of Canadians understand that multiculturalism refers to Canadians of every ancestry; 77% of Canadians feel that our multiculturalism policy enriches Canada's culture; and an overwhelming 85% strongly support equality among all Canadians as an objective of multiculturalism policy. Support for the policy's integration objectives is at a level of 73%; and support for its role in helping Canadian society to deal with cultural diversity is at 74%.

Considerable effort has been made to ensure that the Multiculturalism programs remain relevant to the needs of Canadian society. During 1990/91, several significant programming developments were introduced, building on the basic Multiculturalism program directions established in 1988. These range from expanding involvement in policing and justice issues by the Race Relations and Cross-Cultural Understanding Program, to introducing an Arts Access component in the Heritage Cultures and Languages Program, to giving greater attention to family violence initiatives under the Community Support and Participation Program.

In addition, on February 1, 1991, legislation for the establishment of both the Canadian Race Relations Foundation and the Canadian Heritage Languages Institute received Royal Assent. Once established, these centres will help to increase the effectiveness of research and information sharing in these areas.

RACE RELATIONS AND CROSS-CULTURAL UNDERSTANDING PROGRAM

Racism and racial discrimination affect the lives of all Canadians, regardless of their age. There can be no doubt that we all want to enjoy a fair and friendlier Canada, not a land divided by racial tensions. We share the responsibility of supporting each other in building a dynamic and forward-looking multicultural society of which we can all be proud, and which includes us all.

The *Canadian Multiculturalism Act* sets out the policy of the Government of Canada to promote the full and equitable participation of people and communities

of all origins in the continuing evolution of Canadian society. The Act also calls on the government to assist in the elimination of any barrier to such participation. It commits the government to promoting the understanding and creativity that arise from the interaction between individuals and communities of different origins. In addition, it encourages and assists the social, cultural, economic and political institutions of Canada to be both respectful and inclusive of Canada's multicultural character.

The objectives of the Race Relations and Cross-Cultural Understanding Program are to foster the elimination of racism and racial discrimination, to assist Canadian institutions in becoming responsive and adapting to Canada's multicultural reality, and to promote cross-cultural understanding and the principles of equality and access.

Throughout 1990/91, institutional change, public education, community advocacy, cross-cultural training and research have been the five mutually reinforcing objectives supported by the program to foster equality and access for all Canadians and to promote social change. Public education initiatives especially around March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, were supported, as were activities addressing the race relations concerns of visible minority and Aboriginal youth and of Aboriginal Canadians. These have been achieved with the crucial help of the community and the fruitful cooperation of institutions and organizations.

CHANGING INSTITUTIONS

Before institutions begin to make changes, they must recognize the need for change. At the outset, the process of change may be initiated as the result of a broad sensitization activity. For example, the Multicultural Council of Saskatchewan held a Symposium on Intercultural Understanding which examined six key areas: front-line workers in policing and social services; the workplace; the media; the general public; education; and training for the development of intercultural trainers. This was the first major gathering of key individuals from business, labour, government, church, social services, education and the police.

Once an institution's leaders have recognized the need for change, they can be expected to go through a process of learning about the issues involved, gathering information on which to base policy decisions, assessing the experiences of others and the suitability of applying existing models for change. The institution can draw on the experiences of individuals who have been excluded in the past, and of other institutions in their field that have already moved through the various stages of developing change strategies, implementing them effectively.

Policing

Police services are facing many challenges in the 1990's. Leadership and planning are essential to the delivery of quality policing to the local community. At the core of this approach are police partnerships with the community and with other public service agencies.

Multiculturalism and Citizenship Canada, Solicitor General Canada and the Ontario Ministry of the Solicitor General continued working together to establish a multicultural policing information centre. Known as the Canadian Police Race Relations Centre, it represents two strategic partnerships: a federal-provincial partnership by key stakeholders responsible for policing in Canada, and a partnership between the policing profession and visible minority and Aboriginal groups and organizations. The Centre serves as a national centre for the advancement and promotion of positive relations between police officers and police agencies, and visible minority and Aboriginal persons and communities, and for the prevention of incidents characterized by racial bias or discrimination.

The Police Multicultural Liaison Committee (PMLC) of the Canadian Association of Chiefs of Police (CACP) developed a 3-Year Action Plan aimed at addressing issues of concern to police services across Canada related to our growing cultural diversity. The areas to be addressed include: the recruitment and selection of visible minority candidates; cross-cultural and race relations training and race relations education for police officers; and the improvement of community relations.

Multiculturalism and Citizenship Canada joined Employment and Immigration Canada (CEIC) in providing summer jobs for 92 visible minority and Aboriginal youths with police in 16 communities across Canada. This project provided these young people with first-hand experience in various aspects of police work and gave peace officers an opportunity to better understand youth from culturally diverse backgrounds. The 16 participating communities were: Vancouver, Delta, Port Moody, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Gloucester, Nepean, Kanata, Montreal, Saint John, Halifax and Dartmouth. The project was extremely successful, with several of the students being recruited as cadets.

Several important policing conferences/symposia took place across the country. In May, the Calgary Police hosted the National Police Educators' Conference, which addressed, among other subjects, intercultural training for enforcement agencies, as well as the impact of the *Canadian Multiculturalism Act* on policing. Moncton, New Brunswick, was the setting for the July Symposium on Policing in a Multicultural Society, which provided the Atlantic Association of Chiefs of Police with an opportunity to examine police/minority issues during their annual conference. Police, government and community members convened in Montreal in

September for the conference, "La police à l'heure de la concertation". Participants looked for ways to strengthen and improve relations between police, cultural communities and Aboriginal peoples.

Police, the Department and communities worked in partnership at the regional level. The Service de police de la ville de Québec was awarded funding to develop an intercultural training program for all of its officers. The Manitoba Keewatinowi Okimakanak, the Department and the RCMP organized a three-day northern communities cross-cultural workshop in Thompson, Manitoba. In Nova Scotia, a community-based committee comprised of representatives from the Micmac, Black and ethnocultural minority communities, the RCMP and metro police departments, and school boards, worked together to organize a two-day conference on policing issues. The 129 delegates made recommendations aimed at "Breaking the Barriers" and a videotape of the proceedings was produced for police training purposes.

Justice

Lawyers, judges and other legal professionals are also becoming more attuned to our multicultural society. For example, the Canadian Judicial Centre (now known as the Canadian Judicial Institute) held a session devoted to race relations and cultural diversity at its Nova Scotia Educational Seminar in Halifax, in June 1990. The session dealt with equality rights in Canada and the need for greater sensitivity to minority groups in Canada. Participants at the seminar included federal and provincial court judges.

The Western Judicial Education Centre organized a workshop in Banff in May 1990 intended to improve the awareness of judges and other professionals in the justice system to the social context in which sentencing takes place, in particular for Aboriginal people. This session was developed in collaboration with the First Nations of South Island Tribal Council. The workshop also addressed issues related to the treatment of women by the judicial system.

Education

The education system has significant influence and impact on moulding positive attitudes of youth toward multicultural harmony. The focus in the Race Relations program has been directed mainly at institutional change strategies dealing with the development of race relations policies, the representation of minorities, access and equity issues, problems experienced by Aboriginal students, community outreach and teacher training.

Elementary and Secondary Schools

The Halifax County Bedford District School Board developed a comprehensive five-year institutional change strategy designed to address race relations issues at every level of school board operations. Teachers, students, parents and administrators were all involved in the development of the plan, which provides a model for boards across Canada.

In the area of resource material development, Penny Ritco, in collaboration with the National Film Board, received funding to develop and produce four anti-racism films for children aged 5-10 years old. A Black community group in Saint John, New Brunswick, called Pride of Race, Unity and Dignity through Education, conducted cultural awareness sessions in the schools to help make Black history a part of the school curriculum.

Headlines Theatre, a theatre group based in Vancouver, held a successful national tour using the power play approach, an interactive theatre forum, to examine race relations issues with high school students. School boards collaborated in this initiative. The Globe Theatre worked with author Dennis Foon to adapt and present his play *Skin* at schools in southern Saskatchewan.

Post-Secondary Education

Post-secondary education institutions have grown increasingly interested in multiculturalism as a factor of change in both the make-up of their clientele and the competitive working environment awaiting graduates. The Association of Canadian Community Colleges, for example, produced a publication, *Serving the Needs of a Changing Community*, on how member colleges reflect the communities they serve. It also sponsored a series of regional workshops on programs related to multiculturalism that are operating at various colleges across the country.

The Alberta Vocational College undertook a successful institutional change project through a needs assessment to establish how the College is coping with a multicultural workforce and student body. It also organized workshops for management, faculty and support staff as well as training of trainers to deliver the workshops.

The Fédération des Cégeps held a three-day colloquium for administrators and teachers involved in integrating ethnocultural minority students at the college level. In Manitoba, the Centre for Intercultural Development of Red River Community College designed and introduced courses for a post-secondary certificate program in intercultural training.

The Council of Nova Scotia University Presidents developed an inter-university plan of action to improve the representation of Blacks and Micmacs in Nova

Scotia's universities. In Ontario, the Committee for Intercultural, Inter-racial Education in Professional Schools held a two-day consultative conference on integrating intercultural education in post-secondary professional schools.

Teacher Training

During 1990/91, increased attention was given to the training of educators. The University of British Columbia established a Chair in Multicultural Education. The Faculty of Science and Education at McGill University published a report entitled *L'éducation et l'interculturalisme de demain*.

The Canadian Council for Multicultural and Intercultural Education (CCMIE) undertook a national conference and the publication of its multiculturalism journal. The CCMIE's Francophone Committee undertook a survey of race relations policies in French schools and published a document to help schools develop and evaluate a multicultural education policy. Other teacher training programs were offered by the Manitoba Teachers' Society, and the Commission des écoles catholiques de Montréal.

The Université de Sherbrooke à Québec began a three-year project to implement and evaluate a cross-cultural training program begun in September 1990 within the Jérôme Le Royer School Board in Montreal. The training offers elementary teachers access to resources, and professional development. The program should also better sensitize teachers to their culturally diverse classrooms.

Concern about appropriate assessment and counselling for students of all backgrounds prompted George Brown College in Ontario, in collaboration with the Toronto Board of Education, to begin a three-year project to promote career equity for youth. This involved developing a model kit and training to assist community college guidance counsellors who work in a multicultural setting.

The Alberta Association for Multicultural Education offered 20 workshops to rural Alberta teachers to help them develop skills and knowledge about race relations issues that can arise in the classroom. At the Alberta Vocational College of Edmonton, all 500 staff, including both administrators and teachers, were involved in cross-cultural workshops, either as trainers or participants.

Media

On March 21, 1991,[1] the Canadian Association of Broadcasters (CAB) launched a national Racial Harmony Campaign. This public service campaign centres on a series of radio and television spots which pose the question: "Racism. If you

[1]March 21 is the International Day for the Elimination of Racial Discrimination.

won't stop it, who will?" The campaign will run for one year in both official languages. It is based on a similar project initiated by the British Columbia Association of Broadcasters. The Department funded the creation of the French-language spots and the national launch of the Campaign.

TVOntario (TVO) established a position for a multiculturalism coordinator to implement the multiculturalism policy approved in 1989. The coordinator was responsible for reviewing all of the programs and policies at TVO, providing staff training and public education for cross-cultural sensitization, and developing more equitable employment procedures in the organization.

"The Colour of the Spots", a discussion panel sponsored by Carleton University School of Journalism in Ottawa, examined the role of the media, particularly the advertising media, for its failure to represent equitably all segments of Canadian society. An argument was made that visible minority consumers must be taken into consideration in marketing strategies. This theme was also explored in research conducted by the Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR). The release of CRARR's report helped raise awareness within the advertising industry in Quebec.

The Multicultural Council of Saskatchewan produced, in partnership with the CBC Regional Broadcast Centre in Regina, a series for television called *The New Immigrants*. This series of 12 shows depicts the life of new Canadians who are not from Canada's traditional sources of immigration. Each of these stories deals with the undertones of racism in society, recognizing stereotypical images, and the contribution each new Canadian makes.

The Workplace

Canadian workplaces are experiencing change as the global marketplace becomes more competitive and as our society evolves. Through workshops and training programs, auditing of staff capabilities and managing diversity, labour and business are moving to ensure equality for all in the workplace.

Labour organizations sponsored projects to respond to these changes. The Canadian Labour Congress continued to develop its Racism in the Workplace Education Program. The Congress organized a National Human Rights Conference, attended by over 300 union members, and is completing a video, print materials and course modules which will benefit thousands of shop stewards and workers across the country.

The Conseil des travailleurs et travailleuses du Montréal métropolitain gathered information on the ethnocultural composition of the workforce in the region, and on the concerns of their members from these groups, to sensitize their more than

100,000 members to the multicultural reality of the local workforce and of Quebec society.

Other projects were organized by employers' organizations. In Manitoba, the Advisory Committee for Effective and Efficient Management of Racial and Cultural Diversity in the Workplace looked at ways of improving corporate management responsiveness. The Manitoba Employment Equity Practitioners Association organized a two-day conference for employers. "Workplace 2000" focused on employment legislation and policy, human resource development and management in the multicultural workplace.

Health and Social Services

The principle of access, culturally sensitive/appropriate care and equity are the main issues in institutional change within the health and social services sectors. At the forefront of activity is the Montreal Children's Hospital, which has successfully incorporated culturally sensitive changes to its services. In 1990 the hospital embarked on a project to encourage other Montreal-area hospitals to follow in its footsteps. The hospital shared its expertise and resources with local hospitals so that Montreal's diverse population receives culturally sensitive care.

The Canadian Association of Social Workers (CASW) held a series of consultations across the country to work on developing policies and strategies for incorporating multiculturalism and race relations issues through accreditation and training of social workers in Canada. CASW also published a special issue of its journal, *The Social Worker/Le travailleur social*, with articles on how to provide culturally and linguistically sensitive services. The Committee for Intercultural, Inter-racial Education in Professional Schools, and McGill University, which is collaborating with Dalhousie University, University of British Columbia and the Université du Québec à Montréal, are among organizations working to incorporate changes in professional schools in order to foster the emergence of a generation of culturally sensitive social workers, better prepared to work with a diverse clientele.

Community associations such as the East York Community Development Council in Ontario and the Family Service Association of Edmonton also played an important role in working for change. Both developed projects aimed at mainstream institutions. They were designed to increase awareness of the issues, eliminate systemic barriers to the achievement of equality in the workplace and the community at large, and to develop and bring about a process of institutional change in the various organizations.

The United Way of Greater Toronto has been a leader in this field. It has developed resources to assist social service agencies in planning and implementing multicultural organizational change, provided volunteer training and helped their 120 member agencies to implement the United Way's anti-racist policy.

Services in the mental health sector were evaluated with a view to adapting them to the needs of the changing population, and to include outreach in their operations. Organizations working on such activities included the Montreal and the Cowichan Valley (B.C.) branches of the Canadian Mental Health Association, the Psychologists Association of Alberta and the Greater Vancouver Mental Health Services Society.

Visible Minority and Aboriginal Youth

Many visible minority and Aboriginal youth feel powerless to change conditions that affect them now and in the future, including decision-making processes of government, institutions or organizations. This problem of alienation was clearly articulated at the June 1990 Ministerial Consultation on Visible Minority and Aboriginal Youth. A first step in addressing this issue was taken at the YMCA Youth Leadership Conference in Alberta, in January 1991. Key factors in preventing alienation were identified as access, opportunity and equity. The primary means to overcome alienation were identified as providing empowerment through outreach by institutions whose decisions affect their lives, equitable access to employment opportunities and culturally sensitive support systems in educational institutions.

These issues also arose at a colloquium organized by Québec Multi-Plus, consultants specializing in intercultural relations. The session at the Université du Québec à Montréal involved youth from many communities, including Aboriginal youth. Minority youth developed recommendations for presentation to the Quebec Permanent Council on Youth.

Other youth projects under this program included the Police/Minority Youth Summer Employment Project in conjunction with CEIC's Challenge Program (see Police section), and a youth leadership retreat organized by the League of Human Rights of B'nai Brith Canada, which encouraged young Canadians to fight against racism in their schools and communities.

Aboriginal Issues

With the unprecedented crisis at Oka during the summer of 1990, it became apparent that much more work needed to be done to improve race relations and cross-cultural awareness training, and to bring about institutional change with respect to Aboriginal issues.

Following the events in Kanesatake (Oka) and Kahnawake (Châteauguay), the Institut Interculturel de Montréal undertook a project to encourage gestures of reconciliation between Aboriginals and non-Aboriginals, and to begin a healing process.

The National Association of Friendship Centres (NAFC) embarked on a project to identify and assess different strategies used by member centres across Canada to address race relations issues and concerns, and to develop cross-cultural training for staff of the Friendship Centres. It is preparing a needs assessment study to establish the framework for the development of cross-cultural training materials.

The NAFC also produced and distributed a series of Public Service Announcements which focused on raising awareness and sensitizing Canadian society to the adverse effects of racism and racial discrimination on Aboriginal peoples. In Manitoba, Frontier School Division No. 48 planned, researched, wrote and is producing a video on racism as experienced by Aboriginal peoples in Canada.

Several initiatives relating to Aboriginal peoples, policing and justice were undertaken across the country. In St. John's, Newfoundland, the Royal Canadian Mounted Police and the Royal Newfoundland Constabulary held a one-day workshop on police and the Native community. In Thunder Bay, Ontario, the Ontario Native Council on Justice held a three-day symposium on Aboriginal peoples and policing to examine issues such as recruitment, hiring and advancement, and the public complaints process.

In Manitoba, the Aboriginal Unity Steering Committee was established. The Committee provides a consultative structure and process through which Aboriginal and justice communities can cooperate in following the recommendations of the Manitoba Aboriginal Justice Inquiry that pertain to racism and discrimination. The Saskatchewan Coalition Against Racism pressed for a review of the justice system in respect to its treatment of Aboriginal persons.

In Alberta, the Native Awareness Coalition was formed with the participation of the Native Friendship Centre (Red Deer), the Native Brotherhood and the training section of the Bowden Correctional Institute. Cross-cultural awareness sessions for the staff of the Institute helped them to understand Aboriginal culture, and paved the way for better relations between staff and inmates.

In British Columbia, the Institute for Research on Public Policy began preparations for a round table of Aboriginal and non-Aboriginal opinion leaders. The round table, held in May 1991, aimed to develop positive relations based on mutual understanding of common issues, and to improve employment opportunities for Aboriginal people.

Religion

Since 1989, religion has received greater attention from the Race Relations and Cross-Cultural Understanding program. The Canadian Centre for Ecumenism received funding to plan four separate intercultural interfaith seminars in

Vancouver, Calgary, Montreal and Halifax to help Canadians understand and respect the increasing cultural and religious differences in our society. These seminars will be held in early winter 1992.

In addition, the Pacific Interfaith Citizenship Association researched and developed written and other media materials; held study sessions and cross-cultural/faith meetings to sensitize religious institutions and their faithful, as well as the general public, about existing similarities among the many religions; and prepared information for sermons to be presented prior to March 21. By underlining the similarities rather than the differences, it was hoped that this project would improve communications and relations among peoples of different cultures and religions.

In 1991, the Centre maghrébin de recherche et d'information in Montreal published a report on its conference "Being Muslim in a non-Muslim context", held in March 1990. The main purpose of the report was to inform the public about Islam.

Other Levels of Government

The City of Vancouver, with assistance from the Department, has established and is now helping with expansion of the Hastings Institute. This is a Vancouver-based employment equity education and training centre, whose focus is on experiential learning as well as training and consulting services, primarily for managers.

The Centre for Public Management at Henson College, Dalhousie University, organized a Race and Multicultural Relations in Local Government Seminar. One outcome of the meeting was the incorporation of race relations as a theme for the "Healthy Communities" 1991 Annual Meeting of the Union of Nova Scotia Municipalities.

A three-year agreement was negotiated with the Nova Scotia Attorney General, the Law Foundation of Nova Scotia and Dalhousie University Law School for support to the Indigenous Black and Micmac Program at the Law School.

COMMUNITY ADVOCACY

Both in public education and areas of institutional change, non-governmental organizations (NGO's) have an active role to play through community advocacy. Organizations such as the Congress of Black Women of Canada and its regional chapters promoted greater understanding of racism and its manifestations.

NGO's also became partners in the development of meaningful race relations policies and effective race relations programs. The Human Rights and Race

Relations Network, now known as the Anti-Racism and Human Rights Network, organized consultations on setting up a national network of organizations in the field of human rights and race relations. The Newfoundland and Labrador Human Rights Association and a committee of ethnocultural and issue-oriented organizations developed an eight-month cross-cultural education project focusing on high schools in the region.

In Nova Scotia, The Women's Institute of the African United Baptist Association organized a workshop on ideas to address race relations at the municipal level. The Afro Canadian Caucus reviewed the findings and recommendations of the Royal Commission into the Wrongful Conviction of Donald Marshall, Jr., with the objective of developing a coordinated and comprehensive response from the Black community.

RESEARCH

An interesting research project undertaken by Dr. Ather H. Akbari of St. Mary's University in Halifax will identify the presence and extent of wage discrimination on the basis of ethnicity in Canadian labour markets. Although many such studies have been made in the United States, there is a lack of such information in Canada. Existing studies do not allow a measurement of the social costs of wage discrimination in Canada. The study will involve individuals of origin in Europe as the standard by which to measure the level of discrimination experienced by other ethnocultural groups.

"Multiculturalism: Translating Policy Into Practice", a study by Dr. Frances Henry and Ms. Carol Tator, was updated. The study focuses on policies and programs at the elementary and secondary levels and their supervisory jurisdictions, i.e. Boards of Education and Departments/Ministries of Education. The objectives of the study were to identify and examine the multicultural and race relations educational policies and other related documents within public agencies, professional associations and other organizations. They analyze the processes of implementation of these policies; assess the kinds of barriers that can impede effective implementation; and provide models of successful programs that can be adapted to meet the needs of similar educational agencies in different jurisdictions. Their report is now available from the Department upon request.

CROSS-CULTURAL TRAINING

A number of interesting projects came together during the past fiscal year in this important area. Recognizing the needs of immigrant and refugee children, the Canadian Teachers' Federation received funding to research, develop and produce

a video and print training package in English and French for Canadian teachers. Objectives of this project include informing teachers of the changing school-age population and sensitizing them to problems/issues faced by immigrant and refugee children (including trauma, language acquisition, racism, parental expectations, cultural conflict, teacher and curriculum bias). Teachers will be provided with a practical understanding of cultural differences and encouraged to undertake an honest evaluation of their own attitudes and of classroom and school practices in order to undertake the changes necessary to ensure that respecting cultural diversity is a core value in the classroom.

Boy Scouts Canada, Manitoba Council, began Phase Two of a multi-year project to help their staff and volunteers adapt to Canadian diversity. The program includes cross-cultural training and ethnocultural/Aboriginal outreach. The Anti-Racism Education and Research Society of the British Columbia Organization to Fight Racism, based in Vancouver, developed a training model for public education workshops on race relations. The model can be tailored to the training needs of different situations and groups – in schools, community groups, unions and other public institutions.

BUILDING AWARENESS THROUGH PUBLIC EDUCATION

Awareness of racism is fundamental to eliminating it. Those who shape and influence public opinion – representatives from the media (broadcasters, journalists, advertisers), educators, community spokespersons, religious, business and union leaders, public officials – have an important role to play in ensuring fairness and in increasing public awareness about racism and its harmful effects. Therefore, emphasis on public education has continued to be an essential component of the program.

March 21

One of the Department's main public education vehicles is the March 21 national awareness campaign, which marked its third year, to observe the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. This year the occasion was marked by a wide range of activities promoted and supported by the Department. Activities involved schools, businesses, federal institutions, provincial departments, organizations and the media.

The 1991 public education campaign had several innovative aspects. The slogan, "Together we can stop racism/Ensemble on peut vaincre le racisme", was seen on black and white posters in buses and bus shelters in 88 cities and in the Toronto and Montreal subways, in schools, in hospitals and in offices across the country.

The March 21 promotional kit included this poster and a button, both bearing the slogan, a "Winning Ideas" booklet about the contributions of the 21 winners of the 1990 "Together We're Better" contest, and a Resource Guide to help Canadians learn more about the nature and extent of racism.

The 1991 "Together We're Better/Ensemble on ira loin" contest was advertised in the December 1990 issues of *TG Magazine* and *Vidéo Presse Magazine*, in conjunction with the announcement in *TG Magazine* of the 1990 winners. This contest was co-sponsored by Multiculturalism and Citizenship Canada and Pop 84. Readers were invited to send in stories, pictures, poems or articles expressing their personal thoughts on or experiences of racial discrimination.

Again this year, the Minister presented Awards for Excellence in Race Relations, recognizing eight individuals and organizations for outstanding efforts in eliminating racial discrimination and promoting better understanding among all Canadians. The 1991 winners were:

- Dr. Dorothy Abike Wills, Ville d'Anjou, Quebec
- Dr. Frances Henry, Toronto, Ontario
- Commission scolaire Sainte-Croix, Ville Saint-Laurent, Quebec
- Fred Wien, Halifax, Nova Scotia
- Vancouver Youth Theatre, British Columbia
- Halton Regional Police Service, Oakville, Ontario
- Canadore College of Applied Arts and Technology, North Bay, Ontario
- British Columbia Association of Broadcasters

The English-language commercial "Racism Hurts" featuring actors from the TV series *Degrassi High* ran for two weeks in March on MuchMusic Cable TV, with a reach of five spots daily or one spot every hour and a half. Concurrently, Musique Plus TV ran the French-language commercial "Casier partagé".

Thousands of schools across the country received the Department's information kit and involved their students in essay and poster contests, workshops, displays and debates. The 1991 campaign also saw a heightened interest from other levels of government. Approximately 90 municipalities from coast to coast proclaimed March 21, and many went further by organizing special events to commemorate the day. Over 80 federal institutions organized activities in both headquarters and regions to commemorate the day. More than 60 NGO's provided significant support to the March 21 campaign. Some distributed information, others participated in radio shows and television programs, while others made presentations, organized panels or wrote media articles. The Canadian Association of Broadcasters also developed and distributed a booklet suggesting activities its members could undertake for March 21.

The Burnaby General Hospital in British Columbia sponsored a week of March 21 activities to raise awareness of the multicultural nature of the hospital and the people it serves. In Winnipeg, the Ma Mawi Wi Chi Itata Centre, Inc. organized an urban Aboriginal youth assembly to develop anti-racism strategies. In North Bay, Sudbury, Elliot Lake and Sault Ste. Marie, over 35,000 students and members of the public participated in learning activities, school celebrations and centralized community events. The Multicultural Association of the Northwest Territories held a series of panel discussions and workshops with special guest speakers to promote March 21. Displays were held over a one-week period at a mall and a library.

In Montreal, CRARR held a press conference on March 19 to examine employment equity in the area of radio broadcasting and to release a research report on the situation of Black nurses. In early March, the Women's Institute of the African United Baptist Association held a panel discussion on the state of race relations with the mayors of Halifax and Dartmouth and the Warden of the County of Halifax. The Baha'i community in Halifax organized a public forum on racism, while the Association of Black Social Workers hosted a separate forum on minority access to social services.

General Public Education Projects

Many organizations engaged in activities other than those commemorating March 21 to distribute information and to educate the public on issues of concern, particularly regarding discrimination and the elimination of racism in Canadian society. A unique approach was taken by the Family Life Centre of Winnipeg South, which developed a 24-page comic book to be used to combat racism.

More and more, television networks and stations are taking an interest in multicultural issues. The Regina Multicultural Council, in cooperation with Cinepost Productions of Saskatoon, produced a 30-minute show called *In Perfect Harmony*, which revolves around four youths from diverse cultural backgrounds who explore ethnocultural myths while working together on a school project. The Saskatchewan Coalition Against Racism developed a short public service announcement visually portraying racism and its negative impact on society and a documentary exploring the reality of racism in contemporary society.

Several projects used theatre to convey messages related to intercultural understanding. In Prince Edward Island, a major dramatic production, *The Kelly Murder*, re-enacted the murder of a Black man from 1870's Charlottetown and the trial of two young White men charged with that murder. In Newfoundland, the Theatre for Youth presented *New Canadian Kid* in schools on the Avalon Peninsula. The play assisted students and teachers to understand the difficulties new Canadians experience in integrating into Canadian society. Theatre in the Rough, of Toronto, examined the myths and dangers of prejudice and racism

through an interactive presentation and activity workbook. The group gave 127 performances in schools, churches and community centres across Ontario, reaching a combined audience of approximately 33,000 people.

The Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle held a one-day seminar with various workshops dealing with discrimination toward visible minorities, conflicts and intercultural values in the workplace and at school, and the adaptation process experienced by individuals of different cultural backgrounds in their career paths.

The Canadian Bureau for International Education (CBIE) held a plenary session in November 1990 on "Racism: the Struggle of the International Student" to inform and encourage initiatives aimed at eliminating individual and systemic discrimination within CBIE's member institutions, and also to identify ways in which CBIE can support such undertakings on a continuing basis.

Tensions between the two official language communities in Canada were also addressed. The newly formed Conseil francophone pour l'éducation interculturelle in New Brunswick held a two-day colloquium in Moncton on the theme "Intercultural relations and public education in Acadia".

Several projects were undertaken in response to tensions within Canada resulting from the Gulf War. The Ontario Multicultural Association held a one-day symposium on the implications of the Gulf War and its aftermath on human rights in Ontario. Teachers, school boards and community agencies worked together to assess war-related tensions and racist incidents; to develop strategies to respond to existing or anticipated tensions; and to develop a model for crisis management that incorporates the need for school and community partnerships and cooperation. In a very ambitious undertaking, the Centre d'études arabes pour le développement organized about 30 information sessions in primary and secondary schools and colleges in metropolitan Montreal to increase understanding of the Arab and Moslem communities in Quebec.

HERITAGE CULTURES AND LANGUAGES PROGRAM

The main objective of the Heritage Cultures and Languages Program is to promote the development and expression of heritage cultures and languages as an integral part of Canada's artistic, cultural and academic life. In 1990/91, increasing attention has been given to promoting access to Canada's arts and cultural sectors by visible minority and ethnocultural minority artists. Support was provided to promote Canadian ethnic studies, to develop cultural resources and creative works

that reflect Canada's multicultural heritage and identity, to open our cultural institutions to minority artists, and to assist heritage languages learning.

CREATIVE AND CULTURAL EXPRESSION

The primary objective of the Creative and Cultural Expression component is to promote access to Canada's arts and cultural sectors by visible minority and ethnocultural minority artists. The program aims to develop skill and professional development opportunities for cultural minority artists across all disciplines of the arts. Among arts and cultural organizations, the program aims to open up opportunities for minority artists and, in turn, to encourage an arts community in Canada that represents the spectrum of Canadian artists. The program also aims to foster an understanding of and appreciation for art forms and cultural traditions rooted in our heritage cultures.

In 1990/91 these objectives were met through support of projects in the areas of Performing and Visual Arts; Broadcasting, Film and Audio-visual Arts; and Writing and Publishing. In addition, on September 30, 1990, the Minister announced two new program components – "Apprenticeships in the Arts" and "Artists in the Schools". While these components will not be fully operational until 1991/92, the program has supported a range of pilot projects in these areas.

Apprenticeships in the Arts

This component is designed to provide to ethnocultural and visible minority artists and arts administrators the professional training, work experience and professional contacts required to pursue a career in the arts. For example, in 1990/91, Theatre Plus Toronto received support to integrate four visible minority actors into their ensemble. These apprentices received considerable training and, in addition to playing supporting roles in several plays, each understudied for a lead and had the opportunity to perform the role.

Artists in the Schools

By placing more ethnocultural minority artists into the schools to supplement the arts curriculum, role models would be provided in the arts for cultural minority youth, as well as professional development opportunities for participating artists. In 1990/91, A Chance to Give coordinated the placement of about 20 artists in Ottawa and West Quebec schools. These placements included an East Indian dancer, a Haitian writer and a drummer from Mali, among others. Culturally diverse as a group, these Canadian artists have all achieved a degree of excellence in their art, and they enjoy leading workshops for students.

Arts Access

Some projects under the Arts Access component were multidisciplinary. For example, the "Between Cultures Arts Dialogue" involved the visual arts, literary arts and music. It fostered linkages between minority artists and the mainstream outlets (curators, gallery owners, publishers and promoters) in the community of London, Ontario. The B.C. Touring Council for the Performing Arts organized its annual talent showcase, exposing artists and promoters/engagers from across the country to talented artists from many cultural backgrounds. Canadian Artists Network – Black Artists in Action organized a series of panel discussions across the country which addressed access problems experienced by Black artists and opened important avenues of dialogue with arts-funding agencies.

Performing and Visual Arts

Projects supported under the Performing and Visual Arts component include: writing and workshopping of new theatre scripts; touring of educational theatre performances; professional development activities; visual arts production and exhibition; skills development in the performing arts; and intercultural heritage festivals.

An annual event is the Canadian Heritage Festival, a performing arts training program leading to a multicultural, multidisciplinary stage production. This event provides an important opportunity for young Canadian dancers, musicians and singers from diverse cultural backgrounds to receive professional training in the various disciplines required to stage a complex production. Up to 250 performers try out for 40 spaces each spring in the national audition tour. In 1990, the event was hosted by Saint John's Festival By The Sea/Festival sur mer from July 29 to August 14 and was co-sponsored by the Province of New Brunswick. In addition to three performances in Saint John, the company also performed a special show in Moncton, New Brunswick, to help that city celebrate its centenary.

Many exciting activities took place at the regional or local levels. In Toronto, a number of initiatives in live theatre that aimed at ensuring that the city's cultural diversity was reflected not only on stage but also in the audience. In the case of Damir Andrei's production of *Divided We Stand*, the cast used participatory workshops with audiences from various minority communities to refine their collective creation. The finished production was widely praised for its insightful contribution to Canadians' collective self-understanding.

Native Earth Performing Arts brought school groups in Ontario to performances of *Son of Ayash* by Cree playwright Jim Morris. The performances were followed by opportunities for the children to deepen their understanding through interaction with the director and cast. The Vancouver Youth Theatre, a company

of young people, created and toured a play called *Canadian Stories* that deals with the issues facing English as a Second Language students. A video is also being produced, so that the issues can be communicated to an audience wider than the student participants.

Black Theatre Workshop, the most prestigious theatre company of the anglophone Black community of Montreal, presented training workshops in set design at more than 20 schools in the region. They also developed and produced two plays and organized training workshops for young actors. On Edge, a Vancouver-based art production society, received funding to curate and tour an exhibit called *Yellow Peril Reconsidered* featuring the work of Asian Canadian artists. The exhibit, curated by Paul Wong, included photography, film, video and literary material, and received critical acclaim across the country. While providing an outlet for some very talented Asian Canadian artists, the art work presented touched on a range of themes related to the experience of Asian peoples living in Canada.

Broadcasting, Film and Audio-visual Projects

Through the audio-visual component, the program supports activities such as: radio, television, film, video and multi-media development and production projects; related promotional activities; and professional development for cultural minority film and television artists and administrators. Audio-visual development and production applications are adjudicated twice annually by a panel of experts. These sessions are held across the country to promote the program on a national basis. Successful projects are generally supported at levels ranging from about $5,000 for script development to $30,000 for production.

Inside Stories, an anthology of half-hour dramas, was a milestone television project for the Department and for Canada. Funded over a period of four years, this series was a Gemini Award winner. It won critical acclaim as a national prime-time television drama set in a wide variety of ethnocultural minority communities in Canada. It was a multi-faceted project, which included screenwriting workshops for cultural minority writers and provided opportunities and experience for minority professionals on both sides of the camera. In 1990/91 the Department supported four independent producers who contributed episodes. These included *Voodoo Taxi*, a story about a Canadian of Haitian origin driving a cab in Montreal, produced by Galafilm Inc.; and *Home on the Range*, about an East Indian Canadian lawyer from Toronto who sets up a practice in a small prairie town and finds that life there is quite different from his idealized vision of "the west".

The year under review marked the third year of a five-year contract with the Academy of Canadian Cinema and Television to administer and present Gemini and Gémeaux Awards. These honour excellence in television programming that best portrays Canada's cultural diversity, and that provides opportunities for cultural minority professionals in the television industry. The 1990

Multiculturalism Gemini Award was presented to Werner Volkmer of Aquilon Film Inc. for his program entitled *Batiya Bak!* (Look West). The program focused on the plight of Turkish refugees in Montreal.

The Prix Gémeaux for 1990 was awarded to *Passe-Partout*, a popular television series for youth produced by Radio Québec. The jury cited the program for its positive representation of cultural minorities on screen and its presentation of issues related to our cultural pluralism.

Many programs were produced with an educational market in mind. The Access Network of Alberta developed a 20-minute video called *What Multiculturalism Means to Canadians*. The video is aimed at Grade 10 students, and will be distributed to all schools in Alberta and marketed across Canada and the United States. The Kingston International Film Festival screened *Made in Colour*, a series of films produced and directed by filmmakers of colour.

The Summer Institute of Film and Television is an annual one-week program conducted by the Canadian Film Institute. It features screenwriting, directing, producing and acting workshops led by leading Canadian and international filmmakers. In 1990, program funding was provided for up to 20 Multiculturalism Bursaries. The Institute conducted a juried competition and successful applicants from cultural minority communities were able to participate in the workshop of their choice.

Writing, Translation and Publishing Projects

The Writing and Publications Program supports writing, translation, publishing and promotional projects that contribute to an understanding and appreciation for Canadian multiculturalism. Projects are assessed by experts in the fields of writing and publishing in Canada in one of two annual adjudication sessions.

The projects have included histories, biographies, anthologies, novels, poetry, short stories and special magazine issues. For example, Cormorant Books, a small literary press, received support for the publication of *Compañeros*, an anthology of writings by Canadian authors of Latin American ancestry, and *The Memory Garden of Miguel Carranza*, a novel by Marwan Hassan. The program was very pleased to discover that Nino Ricci's *Lives of the Saints*, published through a 1989-90 grant to Cormorant Books, received a great deal of critical acclaim, including the Governor General's Award for Fiction for 1990.

McGill-Queen's University Press published *Lost Harvests: Indian Culture and the Failure of Government Policy, 1874-1896*. The history provided an in-depth study of government policy, Indian responses and the socio-economic condition of the reserve communities on the Prairies in the post-treaty era. The Historical Society

of Mecklenburg Upper Canada received assistance for the publication of *German Canadiana: a Bibliography*, a useful reference tool on the contributions of Canadians of German heritage.

Research and writing projects included a biography, *The Life of David George*, written by Dr. Grant Gordon; a work of fiction by Nazneen Sadiq, *Kara Kaari*, based on the internal voyage of a Pakistani Canadian author; and a project on the history of the Indian image in Canadian culture entitled *The Imaginary Indian* by Daniel Francis. Translation projects included Sergio Martinez's novel *Tiempos de Andar Lejos*, translated by the Latin American Communications Workshop, and *Stone Voices*, edited and translated from Japanese by Keibo Oiwa, to be published by Véhicule Press. As well, a promotion grant was awarded to Quarry Press for the promotion of their Multicultural Children's Book Series.

In addition to individual grants, the Writing and Publications Program has continued work on *Canada's Ethnic Groups Series*, a series of booklets produced by the Canadian Historical Association, and the *Generations Series* of ethnocultural histories co-published with McClelland and Stewart. As part of the latter series, *The Enemy That Never Was*, by Ken Adachi, was reprinted and an afterword by historian Roger Daniels added to update this important study of the Japanese Canadian experience.

Several literary projects received support at the regional level. The International Education Centre in Nova Scotia published *Not Yet Canadians: The Latin American Experience in Nova Scotia*, by Carole A. Hartzman. Descendants and Friends of Hecla Island Heritage Inc. prepared a report on the Icelandic pioneers, homesteads and place names that had profound impact on the people and environment of Hecla Island on Lake Winnipeg.

Three regional projects documenting Mennonite history were undertaken to coincide with the Mennonite World Conference in July 1990: historical research by the Hanover Steinbach Historical Society Inc. on 12 Mennonite villages of the "East Reserve" in southern Manitoba; a special edition of the literary magazine *Prairie Fire*, featuring Mennonite writers; and research on the Engheim Mennonites in Saskatchewan, were supported.

HERITAGE LANGUAGES SUPPORT

Heritage language activities support the promotion of heritage language learning, the development of Canadian learning materials, teacher training, research on heritage language learning and innovative projects to enhance the learning experience and foster cooperation among the various language communities. During 1990/91, legislation for the establishment of the Canadian Heritage

Languages Institute received Royal Assent. Several important new projects were announced by the Minister in October 1990.

The Canadian Heritage Languages Institute

Bill C-37 to establish the Canadian Heritage Languages Institute received Royal Assent on February 1, 1991. The Institute will receive $1.3 million annually for five years. Of this amount, $800,000 per year will be put into an endowment fund.

New Initiatives

Three new heritage language initiatives were introduced. A national survey was undertaken regarding classes, materials, teacher training needs and opportunities as a basis for creating needed materials and programs. In addition, a special issue of the *Canadian Modern Language Review* was produced in extra large quantities. The issue was devoted to heritage languages issues and was sent to 1,200 heritage language schools and associations as well as several hundred interested institutions and individuals. This issue provided information on the latest research in the field, as well as a complete inventory of resources supported under the Multiculturalism Programs in the heritage language area from 1973 to 1990. Finally, a special program element was created for innovative projects to enrich the language learning experience and encourage cooperative projects among different language communities in Canada.

Promotion of Heritage Languages

A number of organizations carried out activities to promote heritage language learning, including lectures, research, fund-raising and publicity. For example, the Northern Alberta Heritage Language Association held a national conference called "Heritage Languages: Assets of a Dynamic Canada." The conference examined current issues and developed strategies for activities that could be undertaken jointly by umbrella heritage language associations across Canada, to promote the value of heritage language learning to the Canadian public more effectively. The Canadian Association of Second Language Teachers gave a major focus to heritage languages at its annual conference in Winnipeg, attended by over 600 participants. It featured a multicultural book fair which included publishers' displays and author presentations.

Teacher Training and Curriculum Development

Teacher training activities across the country ranged from local one-day skills development workshops in teaching various languages, to computer-assisted language development courses for German-language instructors from all parts of Canada, to the major teacher training activity of the Canadian Centre for Italian

Culture and Education in cooperation with Toronto-area school boards, which involved about 1,200 teachers of several heritage languages in professional upgrading and development.

Projects were carried out to develop new curriculum materials for children learning Hindi, Japanese, Ukrainian, Italian, Urdu, German and Punjabi, among others. For example, the Muslim Association of Newfoundland established a computer-assisted resource centre in the Arabic language, and on the Muslim culture.

The Department worked closely on certain initiatives with provincial educational institutions and community organizations. The Manitoba Association for the Promotion of Ancestral Languages entered into negotiations for the introduction of an accredited course at the University of Manitoba. Certification courses for heritage language instruction were initiated at both the University of Saskatchewan and the University of Regina.

CANADIAN ETHNIC STUDIES

The Canadian Ethnic Studies component assists and encourages scholarly activities, including research, chairs of study, visiting lectureships and fellowships, and conferences in priority areas such as ethnocultural relations and on social and economic aspects of ethnocultural groups in Canada.

Research Grants

During 1990/91, there were 54 applications for research, 16 of which received financial assistance. The projects supported cover a wide range of topics, including a study of immigrant literature in Quebec, *Littérature immigrante au Québec: différence culturelle et intégration 1980-90*, by Denise Helly at the Institut québecois de recherche sur la culture and *The Economic and Spatial Organization of Ethnic Enclaves in the City: Case Studies of the Role of New Chinese and Indo-Pakistani*, by Mohammed Qadeer at Queen's University. Other studies, including *L'image des ethnies à la télévision canadienne* by Claude Martin at the Université de Montréal, looked at the media and ethnicity.

Chairs of Study

Financial contributions are made available for the creation of endowments at Canadian universities for the establishment of programs or chairs of ethnic studies. These endowments are for Chairs that ensure a prominence of Canadian content in their academic program. In 1990/91, endowment assistance was awarded for the establishment of four new chairs of study. They include: the David Lam Chair in Multicultural Education at the University of British Columbia; the Chaire

d'enseignement et de recherche en études ethniques at the Université de Montréal; the Chaire d'étude en relations interculturelles, ethniques et raciales jointly sponsored by the Université du Québec à Montréal and Concordia University; and the Chair in Canadian Black Studies at Dalhousie University. A total of 22 endowments have been awarded since this component was set up in 1977.

Fellowships

The main objective of this program is to enable Canadian scholars to devote a reasonable portion of their time to carrying out specific research related to Canadian ethnic studies. This can be achieved through either a junior or senior fellowship, or through a dissertation fellowship for those registered in their fourth year of graduate studies. In 1990/91, eight fellowships were awarded to scholars specializing in ethnic studies.

Visiting Lectureships

The visiting lectureship program offers Canadian academics and institutions an opportunity for exchange between Canadian universities. For example, several professors travelled to Toronto to deliver papers and participate in the Ukrainian Canadian Centennial Seminar Series held throughout 1990 at the University of Toronto.

Conferences

Funding is provided to assist scholars and researchers in sharing current research in the area of Canadian ethnic studies. A national conference entitled "Twenty Years of Multiculturalism: Successes and Failures" was held in Winnipeg and focused on the review of the Multiculturalism policy over the past two decades. Other conferences included "Immigration, Racism and Multiculturalism: The 1990's and Beyond" held in Saskatoon and a "Colloque sur les conflits ethniques et nationaux" which took place in Montreal.

COMMUNITY SUPPORT AND PARTICIPATION PROGRAM

Ethnocultural and visible minorities seek to participate fully and equitably in Canadian life. The Community Support and Participation Program is designed to assist them in reaching this goal. The Community Support component helps ethnocultural and visible minority groups, through their community-based organizations, to develop and participate as communities in Canada. The priority

is on more recently established groups. The Citizenship and Community Participation component supports activities aiming particularly at the participation and long-term integration of Canadians born elsewhere. It works with immigrant-serving organizations, immigrant and visible minority women's groups and other non-profit or professional associations.

Support is available for activities that address long-term integration and participation in Canadian society; the accessibility of public services; overcoming barriers to full participation; and improving organizational effectiveness to deal with these issues.

LONG-TERM INTEGRATION AND PARTICIPATION

In addressing the issues of long-term integration and participation, and in partnership with a range of organizations, the program helps individuals, families and communities adjust to Canadian society.

Evolving Role of Women

Projects addressing the role of women in Canadian society are often undertaken in collaboration with the Women's Program of the Secretary of State Department, Health and Welfare Canada or other federal departments. They work to ensure that the programs of these institutions address the special needs of women from minority communities. Such projects assist these women to identify the barriers they face and provide them with tools to work to eliminate these barriers. They also help ethnocultural or immigrant women's organizations to establish and maintain links with other women's groups on issues of common concern such as family violence, social justice, women's equality and access to the labour force or to health and social services.

The National Women's Conference organized by the Canadian Hispanic Congress focused on the integration of Latin American women in Canadian society; on issues facing women in Canada, including family violence; and on Latin American women's roles and expectations in this country. The *Canadian Charter of Rights and Freedoms* provided a starting point for the discussions.

A national workshop held by the Canadian Council of Muslim Women aimed to increase awareness among Muslim women of their fundamental rights and freedoms as Canadians, and to identify strategies to rectify the inequalities and injustices they face. Other topics included leadership skills, family violence and spousal abuse.

The Canorient Christian Association held a national seminar on the integration of South Asian Christian women into Canadian society. The sessions addressed the

needs arising from their changing role in the family and workplace as a result of the immigrant experience and the process of cultural adaptation. Immigrant Women of Saskatchewan (IWS) and its chapters undertook a needs assessment and developed information guides. IWS held forums, discussion groups and information sessions to address participation needs of immigrant women and to reach out to health care professionals and community workers to ensure the needs of immigrant women, particularly immigrant seniors, were being met.

Family and Family Violence

As in Canadian society at large, issues relating to strong and healthy family relationships are of great concern within ethnocultural communities in Canada. The Council of Caribbean Organizations of Manitoba held a community forum and a series of information sessions on intergenerational problems faced by first- and second-generation Caribbean Canadian youth, adults and seniors.

The National Council of Trinidad and Tobago Organizations held a symposium on four primary concerns of the community: single parents; family breakdown; access to support services by refugees; and entry and re-entry into the workforce. The National Association of Canadians of Origins in India held a national conference on family conflict. The topics included the effects of family violence on the integration of Indo-Canadian women into broader Canadian society; the impact of family conflict on youth; the legal rights of women and children; and access to available services.

Youth and Youth Alienation

Some youth projects not only addressed issues of concern to youth, but were organized and carried out by youth. X-Project is a youth-serving agency based at St. Francis Xavier University in Nova Scotia. Students from the university provided leadership training and literacy programs to Black and Native students in northeastern Nova Scotia, and organized a leadership development forum focusing on the use of video as a tool for exploring and addressing community issues.

The Korean Canadian Youth Federation held a national conference of student youth leaders. Their workshops explored marriage in the Korean Canadian community, Korean Canadian identity, assimilation and interracial marriage, problems in adaptation to Canadian society, and changing roles as Korean Canadians become integrated into Canadian society. The North American Jewish Students Network held a national conference in Montreal. The issues addressed were leadership skills development; anti-semitism in Canada; intermarriage; the changing role of the family; Jewish education in Canada; Holocaust education in Canada; and the Jewish community in Canada.

With the support of the program, the youth of different communities have now begun to work together to overcome barriers to their full participation in Canadian society. The National Association of Japanese Canadians (NAJC) with the Hellenic Canadian Congress (HCC) and the Federation of Ethio-Canadian Associations (FECA) held an Intercultural Youth Leadership Training Workshop to address concerns about heritage, identity and integration of their youth. A delegation of over 130 youth leaders from across Canada, representing each community equally, assembled in Montreal for workshops on "Responding to Racism and Discrimination", "Cross-Cultural Interaction", "Heritage and Identity" and the "Role of Youth in the Community". The students acquired new leadership skills, while learning that they shared many concerns and could benefit from common solutions.

Special Needs of Seniors

Several ethnocultural organizations focused on the needs and concerns of seniors in their communities. For example, the Canadian Polish Congress organized a national workshop in Winnipeg that focused on Polish Canadian seniors. The agenda addressed communications problems among seniors seeking social services; coordination of social/recreational activities; cultural alienation; counselling services; delivery of medical and legal services; business activities and investment funds; and a plan of action for seniors. Special attention was given to the establishment of Polish Canadian seniors' residences and home care services.

Other projects were aimed at ensuring that services responded to the needs of seniors from ethnocultural communities. The Newfoundland and Labrador Association for Multicultural Health, for instance, undertook a needs assessment designed to improve health service delivery to elderly in ethnocultural communities.

Evolving Ethnocultural Identity

For communities to have a true sense of belonging in Canada, it is important for them to view their identity in the Canadian context. For example, some seek to make the documentary history of their community in Canada part of the total mainstream record of the country. Among the issues discussed at a meeting of the Federation of Danish Associations of Canada, for instance, were the establishment of a national Danish Canadian museum and plans for Federation publications. The Fédération des associations Lao du Canada began work on a data base of information on the geographical, historical, political, economic and social situations of Laotians in each Canadian province.

Other communities are concerned about bringing together the needs of integration with community cohesion and continuity in Canadian society. The Sephardic Congress of Canada (Congrès Sépharade du Canada) held a national conference

related to youth participation in the organized sector of the Sephardic community. The workshops dealt with issues related to the survival of the Sephardic community; voluntarism and community assistance; and the generation gap.

Knowledge of Canadian Institutions

Several community organizations initiated projects to increase awareness of the functions and workings of Canadian institutions. For example, the Federation of Ethiopian Associations in Canada held a national conference to increase understanding of the legal and judicial systems in Canada, including human rights codes and policing. In Montreal, La Maison d'Haïti organized information sessions for members of their community on legislation pertaining to family violence, housing and the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. ROMEL (Regroupement des organismes du Montréal ethnique pour le logement) conducted public awareness activities relating to public housing and discrimination in housing, and encouraged the exploration of non-traditional alternatives such as cooperatives and co-ownership.

IMPROVED ACCESS TO SERVICES

Integration is a two-way street. It requires accommodation both on the part of newcomers and ethnocultural minority communities and on the part of Canadian society. Support was provided for projects to help ensure that health, social and other public services are culturally sensitive and fully accessible to new Canadians and Canadians of all origins.

The Manitoba Interfaith Immigration Council undertook research and script development for a three-part video series on preventive health care, emergency health care and health care generally for use by immigrant-serving agencies and health care professionals in their work with new Canadians. It is expected the project will be completed in 1992. The Canadian Council on Multicultural Health conducted and reported on a national survey on multicultural health as a component of the curriculum in the training of health care professionals.

The Big Sisters of Canada held a national conference with the theme "Bridging the Gap". It provided an opportunity for its member organizations to share information and ideas on future shifts in direction to enhance opportunities for girls and women from ethnocultural and visible minority communities to participate in their programs as big and little sisters.

In Alberta, the Peace Area Settlement Services organized activities to provide new Canadians with the skills and knowledge to participate fully within Canadian society. They also conducted workshops to sensitize mainstream institutions to the

barriers encountered by new Canadians who require their services. The Federation of Canadian Municipalities plans initiatives to address urban safety and crime prevention concerns of ethnocultural and visible minority groups, particularly those who are most at risk, e.g., women, seniors and disabled persons.

Teachers providing English or French as a Second Language (ESL/FSL) instruction to new Canadians play an important role in helping them develop the skills necessary to participate actively in Canadian society. Citizenship Alberta organized a training workshop for ESL educators from seven Canadian provinces on techniques for developing practical lessons that strengthen coping skills. The Quebec Association of French Teachers (Association Québecoise des professeurs de Français) held a colloquium that brought together specialists from different disciplines to address issues pertinent to the integration of new Canadians into Quebec society.

DEALING WITH DISCRIMINATION/BARRIERS TO PARTICIPATION

To reach the goal of long-term integration and full participation, instances of discrimination and other barriers to participation must be dealt with. Those who have been prevented from participating fully because of some type of barrier are often in the best position to provide insight into the form the barriers take and to advise institutions on ways in which the barriers could be removed. This is no less true when the barriers relate to colour, religion, national or ethnocultural origin, or language.

Several communities found it necessary to focus their attention on the domestic implications of the Gulf War, particularly the relations between the Arab/Muslim Canadian communities and other Canadians, and media depiction of their communities. The Syrian League of Canada held a national conference in Toronto to discuss issues and concerns affecting their community. Attention was given to means of addressing negative stereotyping and media portrayals of Arabs and to improving intercultural education. The Manitoba Islamic Association held a series of educational and outreach activities to help alleviate the negative impact of the Gulf crisis on the Islamic community. The Arab Community Centre of Toronto held a series of race relations workshops and forums, giving special attention to the needs of women and youth.

Other communities also found it necessary to devote some of their attention to confronting racism and racial discrimination. The Chinese Canadian National Council turned its attention to enhancing the ability of Chinese Canadians, in particular recent immigrants to Canada, to respond to racist attitudes stemming from increased immigration from Hong Kong. The project included research; consultations with their member organizations and with representatives of other

ethnocultural organizations; the compilation of data; and the distribution of a report on their findings.

The Canadian Jewish Congress held a national conference to provide leadership training to Jewish youth and adult leaders from small and developing Jewish communities, to equip them to return to their communities as resource persons to respond to anti-semitism. Workshops were held on understanding anti-semitism, fostering positive intergroup relations and youth confronting anti-semitism.

Different approaches have been used to deal with barriers posed by the non-recognition of foreign degrees, diplomas and work experience. The National Association of Canadians of Origins in India formed a project team to coordinate meetings and interviews with key decision-makers in order to discuss problems of accreditation. The Association of Women of India in Canada produced a one-hour documentary film to promote greater awareness of non-accreditation as a barrier to full participation in Canadian society. The Institute for Research on Public Policy undertook an analysis using census data to examine the impact of lack of recognition of credentials on income and educational attainment of immigrants in Canada.

IMPROVING ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS

Voluntary organizations, including those representing ethnocultural communities, become more effective in promoting participation through attention to fundamentals such as structure, needs assessment, objective setting, communications, fund raising, membership and the development of information resources. There were a number of projects to strengthen the organizational capacity of ethnocultural and visible minority groups in these areas.

Afghan Canadian community representatives from across the country met to develop a national network. They also held workshops and panel discussions to set an agenda to address issues facing the community at the national level. The activities of the Vietnamese Canadian Federation included two workshops. One on fund-raising techniques familiarized Vietnamese Canadian community workers with fund raising, gave them an opportunity to discuss the issues involved and provided hands-on training to organize a fund-raising event. The workshop on volunteer development encouraged Vietnamese Canadians to participate actively in community development activities, to make a contribution to the community's growth and to enhance the sense of belonging to the community.

In addition to its advocacy efforts and work on issues affecting women and youth, the Hellenic Canadian Congress focused on training fund-raisers, developing a regional infrastructure and community resources data bases. The Association Haïtienne de Toronto conducted a needs assessment, as well as board and

volunteer training, to strengthen its organizational structure and render it more effective in providing services to its new Canadian members, many of whom are secondary migrants from Quebec and other provinces. The National Council of Ghanaian Canadians held workshops to respond to specific needs and to develop its capacity to deliver an ongoing program of activities. The workshops dealt with the needs of Ghanaian Canadian seniors; starting and maintaining a business; challenges facing minority groups in a changing society; and the role of minority women in Canadian society.

CORPORATE ACTIVITIES

Not all of the activities of the Multiculturalism Sector are undertaken within the framework of the Multiculturalism Programs. The cross-government commitment to multiculturalism is led by the Multiculturalism Secretariat and is reported in Part II of this report. Other activities include work done by the Canadian Multiculturalism Advisory Committee; the Japanese Canadian Redress Secretariat; the Policy and Research Directorate; Corporate Secretariat; and the Communications Branch at all levels in Canada and on the international level. These endeavours complement or contribute to the work done through the programs.

CANADIAN MULTICULTURALISM ADVISORY COMMITTEE

Members of the Canadian Multiculturalism Advisory Committee were appointed on February 9, 1990 for a two-year term. Committee members are broadly representative of the country's professional, cultural and linguistic diversity. Sub-committees were created to study: Education, Awareness and Youth; Legislative/Legal Issues and Institutional Change; Aboriginal and Heritage Languages and Cultural Retention; and Adaptation, Integration and Citizenship. The Committee was also invited by the Minister to assist in the selection process for the Awards for Excellence in Race Relations.

JAPANESE CANADIAN REDRESS SECRETARIAT

On September 22, 1988, the Prime Minister announced the Agreement to provide redress to Canadians of Japanese ancestry for injustices they suffered during and after the Second World War. The Japanese Canadian Redress Secretariat (JCRS) was officially opened in December 1988. By the end of 1990/91, a total of more

than 17,000 redress payments had been made to eligible individuals; approximately 2,400 of these were processed during 1990/91.

In conjunction with the Film and Video Group, Canadian Government Expositions and Audio-Visual Centre, the JCRS provided support for the production of an animated film entitled *CAMP* by the National Film Board of Canada. This was one activity to support the Japanese Canadian community in providing public education and cultural activities that inform and educate the public.

FEDERAL/PROVINCIAL/TERRITORIAL RELATIONS

Ongoing communication and sharing has stimulated awareness of what individual jurisdictions are doing, and has contributed to the acceleration of policy and program developments. It has resulted in a shared understanding of the wider meaning of multiculturalism and of the importance of cross-government measures to implement multiculturalism policies.

Since activities that address cultural diversity may fall within the framework of economic, social or cultural concerns, there are linkages, both at the headquarters and the regional level, between the federal multiculturalism programs and provincial departments and agencies concerned with economic development, immigration, education, social services, human rights, housing, policing and the arts.

July 1990 marked the sixteenth year of federal-provincial co-sponsorship of the Canadian Heritage Festival. The festival has now appeared in every province and territory, generally with the involvement of the provincial Ministry of Culture. Each year, all provinces and territories send participants and assist with auditions in their respective jurisdictions. This year, the Festival was hosted by the Province of New Brunswick. Additional information about the Festival can be found under the activities of the Heritage Cultures and Languages Program.

Within the first two weeks of the Gulf crisis, the Minister wrote to provincial and territorial ministers responsible for human rights, education and multiculturalism, to encourage all governments to respond sensitively to all Canadians affected by the crisis.

The Minister also found several opportunities to meet with his provincial counterparts to discuss issues of common concern, to share information on new developments, to solicit increased provincial support for the March 21, 1991 campaign, and to discuss the development of joint initiatives. The new Deputy Minister initiated contacts with her provincial counterparts, lending her voice to the federal interest in cooperative undertakings to meet common equality and participation objectives.

INTERNATIONAL RELATIONS

Increasingly, multiculturalism is being called upon to play a role in international forums. Multiculturalism officials participated in the Canadian delegation to a United Nations meeting in Geneva in March 1991. The purpose of the meeting was to present Canada's 9th and 10th reports under the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination. The Sector also collected and provided input for Canada's report to UNESCO on implementation of their 1978 Declaration on Race and Racial Prejudice.

Government officials, academics and journalists abroad, particularly from Australia and European countries, continued to show a particular interest in Canada's multiculturalism policy. Key officials from the Netherlands and Sweden involved in efforts to fight racial discrimination came to find out about Canada's approach to diversity. The Sector also had a visit from government leaders from the Province of Bosnia Herzegovina in Yugoslavia, who were concerned about ethnocultural tensions. In addition, the Sector received delegations from Sweden who were very interested in Canadian approaches to race relations, integration, citizenship promotion and support to the voluntary sector.

There were also numerous information requests from foreign embassies in Canada and from Canadian missions abroad, particularly in Europe. Partially in reaction to the interest in Europe, the Multiculturalism Sector produced, in cooperation with other federal departments, two background papers tabled by Canadian officials at a month-long meeting on national minorities organized by the Conference on Security and Cooperation in Europe and held in Geneva in July 1991. The papers dealt with different dimensions of Canadian society – Aboriginal peoples, official languages and cultural diversity.

Canadians can also learn from experiences in other parts of the world. The Multiculturalism Sector attempts to keep abreast of evolving approaches to diversity. The European Parliament, for example, passed a resolution condemning racial violence, and recommending actions to control it, including tougher anti-racism legislation and policies that guarantee equal rights.

With assistance from the Department, plans were made for an international "Round Table on State, Nation and Diversity", to be held at Carleton University in Ottawa in April 1991. The participants included 13 Canadian academics, five scholars from outside the country and government officials. The objective of the Round Table was to draw on the expertise of participants and advance collective thinking on the issues raised by the ethnocultural diversity of Canadians and other societies.

Nowhere is the interest in Canada's multiculturalism policy and programs more sustained than it is in Australia. There was an exchange of information on the

National Languages Institute of Australia and on plans for the Canadian Heritage Languages Institute. The Australians requested information on the "Diversitas" Conference sponsored by Heritage Canada in October 1989. A visit was received from Dr. Peter Vaughan, Special Advisor to the Prime Minister in Australia's Office of Multicultural Affairs, in the Department of the Prime Minister and Cabinet. This interest is mutual, for the Australian approaches to cultural diversity provide many useful models for Canada, particularly at the cross-government level – what the Australians refer to as "Access and Equity".

RESEARCH

The Policy and Research Directorate produces research reports to help Canadians better understand Canada's multicultural reality and related contemporary issues. Four reports were written on language-related issues in Canada. *Heritage Language Usage, Ethnicity, Immigration and Language Transfer* examines the relationship between immigration, ethnocultural origin and language usage, to determine the degree to which heritage language use is maintained from one generation to another. *Measures of Mother Tongue Vitality for Non-Official Languages in Canada* examines the rate of intergenerational mother tongue transfer between mothers speaking a non-official mother tongue and their children. *Immigrants Unable to Speak English or French: A Graphic Overview* includes a series of graphs and tables based on data from the 1986 Census. It highlights the socio-economic characteristics of immigrants living in Canada who speak neither of its two official languages. *Speaking in Tongues: Heritage Language Maintenance and Transfer in Canada* is a theoretical overview of minority language maintenance and transfer, and examines the rate of heritage mother tongue and home language retention in Canada. Another report, *Ethnicity and the Mass Media in Canada: An Annotated Bibliography*, is designed to aid researchers studying the portrayal and employment of Canadians of all ethnocultural backgrounds in mainstream Canadian media.

COMMUNICATIONS

In order to promote the economic dimension of multiculturalism more effectively, the Multiculturalism Secretariat released a new video, *The Changing Face of Canadian Business*. The Minister officially launched the French version, *Le nouveau visage de l'entreprise canadienne*, during Small Business Week in October 1990. Advertising with the theme "Multiculturalism Means Business" was also placed in national business and professional publications as part of this promotion.

The March 21 public education campaign to eliminate racism and racial discrimination, reported under the Race Relations and Cross-Cultural

Understanding program, and conducted in cooperation with the Communications Branch, was strengthened.

During the time of the Gulf War, a special communications effort was made to remind Canadians of the equal rights and responsibilities of all our citizens. An advertisement highlighting the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* was placed in all community, ethnic and minority newspapers. As a result of reported incidents of harassment of Arab Canadians in schools, an anti-racism commercial for youth was created in English and French, using well-known young Canadian actors, and placed on specialty music channels.

Together/Ensemble, a quarterly newsletter discussing issues and activities relating to Canada's multiculturalism policy, both within and outside the federal government, was published. The themes of the four issues dealt with multiculturalism and education, health and social services, justice and racial discrimination.

CORRESPONDENCE WITH CANADIANS

Canadians are showing a greater interest in multiculturalism. This is demonstrated in an increase in the volume of correspondence from the public. During 1990/91, the Minister received over 1,500 letters dealing with issues of multiculturalism and citizenship.

CITIZENSHIP PROGRAMS

Just as the descriptions of the multiculturalism programs show how they contribute to citizenship goals, the following descriptions of the citizenship programs demonstrate their contribution, each in their own unique way, to the goals of the multiculturalism policy.

CITIZENSHIP REGISTRATION AND PROMOTION

With increased immigration levels, there has been a related growth in the numbers of people applying for Canadian citizenship. Citizenship Registration and Promotion is responsible for administering the *Canadian Citizenship Act*, providing educational materials for citizenship applicants and promoting increased awareness of the rights and responsibilities of Canadian citizenship.

In the 1990/91 fiscal year, responsibility for the Citizenship Courts had not yet been transferred to the new Department of Multiculturalism and Citizenship. However, some of their activities are reported here to give a fuller understanding of how these elements work together. For instance, the judges and staff of the Citizenship Courts throughout the country provide citizenship education materials to applicants. The materials cover Canada's history and geography, its political system, and the rights and responsibilities of citizenship.

CITIZENSHIP REGISTRATION

Citizenship Registration services include processing applications for grants and proofs of citizenship, and preparing certificates of Canadian citizenship. During 1990/91, 117,227 applications for grants of Canadian citizenship and 52,394 applications for proof of citizenship were received. The document *Canadian Citizenship Statistics* breaks down statistics on new citizens by various factors such as place of birth, previous nationality and length of time in Canada before naturalizing. The document also provides information on other services such as renunciation and revocation of citizenship, births abroad and record searches.

CITIZENSHIP CEREMONIES

Citizenship Court ceremonies often take place at ethnocultural and multicultural centres, immigrant-serving agencies, places of worship and other community gathering spots. For example, in Saskatchewan, citizenship ceremonies in major circuit areas were planned with the local multicultural council, assuring media attention and a high profile because of the local involvement. Many courts were held in schools across the country, providing an opportunity to promote an understanding of responsible citizenship among youth.

Special citizenship ceremonies were hosted by community groups and schools to commemorate March 21 and December 10, the anniversary of the Universal Declaration of Human Rights. Among others, the Comité des Relations interculturelles de Montréal-nord and a senior citizens group in New Brunswick hosted ceremonies to commemorate March 21. Students from Cole Harbour High School and other schools in Nova Scotia participated in a ceremony on December 10, celebrating work done by young people in the area of human rights. The students spoke on "What human rights mean to me".

CITIZENSHIP PROMOTION AND EDUCATION

Promotional activities encourage active citizenship, enhance understanding of Canadian citizenship values, reinforce Canadian identity and promote a sense of belonging among all Canadians and residents of Canada. They also foster an understanding that citizenship is more than a legal status. Two major programs promote interest in Canadian citizenship each year: National Citizenship Week and the Citation for Citizenship.

National Citizenship Week 1990

Ethnocultural and multicultural organizations, as well as immigrant-serving agencies, actively supported and participated in National Citizenship Week 1990. Events organized in cooperation with multicultural groups strengthened the expression of key citizenship values including respect for diversity and pride in Canada's multicultural heritage.

Special citizenship events involving cultural exchanges and evenings of multicultural entertainment included an awards presentation in Montreal followed by a Greek and Chinese cultural program. In British Columbia, the Greater Vancouver Regional District and the Court of Canadian citizenship hosted a reception in honour of the Vancouver Multicultural Society, a 1990 Citation for Citizenship recipient.

Citizenship judges and officials made special presentations to adult English as a Second Language classes, to school groups and to youth organizations such as 4-H Clubs and Girl Guides. They also participated in open line shows and interviews on radio and television.

Special Citizenship Courts which, as an everyday part of their work, promote awareness of Canada's cultural diversity, were held across Canada in a variety of settings including schools, city halls and public libraries. The Montreal Council of Women, for example, hosted a ceremony with the theme "Multiculturalism – Our United Future".

Municipal governments and organizations were also strong supporters of Citizenship Week; many hosted displays and special citizenship events relating to Canada's diversity and pride in our shared national heritage. Displays were also set up at local shopping malls, giving thousands of people direct access to citizenship materials.

Several activities were undertaken in cooperation with provinces. For example, the Premiers of New Brunswick and Prince Edward Island proclaimed National Citizenship Week, and the Lieutenant-Governors of both Manitoba and Prince Edward Island hosted special events at their residences. All of the libraries in

Manitoba, and the provincial Museum of Man and Nature, distributed badges, calendars and bookmarks promoting citizenship awareness.

Planning for National Citizenship Week 1990 was developed around the theme "A Commitment to Our Future/Un engagement envers notre avenir", highlighting the active role of all Canadians in building our country's future.

The Citation for Citizenship

The Citation for Citizenship was awarded to 25 Canadian individuals and organizations across the country for their outstanding contributions to citizenship. Among the numerous activities of the 1990 recipients were such highlights as: bringing together ethnocultural groups and people interested in working together to promote full and active participation in Canadian society; promoting cross-cultural understanding and respect for diversity; innovation in research in such areas as multiculturalism and business; dedication to heritage language learning; and leadership on community projects promoting effective race relations.

PUBLICATIONS

Respect for cultural diversity has been identified as one of the key values of Canadian citizenship and a crucial aspect of our identity. Promotional materials developed for National Citizenship Week reflect the importance we place on this value. Citizenship participation was a fundamental message of all activities and citizenship materials for National Citizenship Week. Canadians of every background, whether citizens by birth or by choice, were encouraged to participate fully in our society, and to become actively involved in the affairs of the nation. Articles for National Citizenship Week, about the Citation for Citizenship and about Canadian citizenship, were distributed to the ethnic press via *Canadian Scene*. These articles were reprinted in the newsletters of organizations such as the Multicultural Council of Saskatchewan.

Educational materials such as *The Canadian Citizen* and *A Look at Canada* were distributed to applicants for Canadian citizenship. Additional information publications and brochures, including the resource guide for adult immigrant citizenship education, called *More of a Welcome than a Test*, were available to educators and the general public. All information and promotion materials were produced in Canada's two official languages, and the Oath of Canadian Citizenship is available in many languages other than French or English.

NATIONAL LITERACY PROGRAM

The National Literacy Secretariat is actively involved in supporting the national effort to make ours a more literate society. To involve all sectors of society in this challenge, the Secretariat forges cooperative relationships with a wide variety of literacy partners. It works all provinces and territories, voluntary organizations, business and labour. The activities funded under the National Literacy Program help to develop learning materials, improve access and outreach, improve cooperation and information sharing, increase public awareness and support research.

REACHING LEARNERS FROM MINORITY COMMUNITIES

The program supports a variety of projects aimed at overcoming the cultural and linguistic barriers that can prevent members of ethnocultural communities from benefiting from community literacy projects. The Palisades Social Club in Metropolitan Toronto, through its Jane-Finch Literacy House, assessed the barriers to literacy faced by visible minorities, new Canadians and residents of public housing, and developed culturally appropriate learning materials. The Association multiculturelle francophone de l'Ontario received funding to study the literacy needs of the francophone multicultural community and to develop suitable learning materials. In Alberta, the Adult Literacy Awareness project of the United Way of Calgary developed a literacy hotline to provide information on literacy resources to human resource specialists, employers and unions, with special emphasis on accessibility for Aboriginal peoples and immigrants.

The National Literacy Secretariat and the Multiculturalism Branch jointly provided support to the Pape Adolescent Resource Centre in Toronto to produce a documentary film exploring the integration problems that staggered family immigration can have on youth, and the relationship between this issue and literacy levels among immigrant youth.

VOLUNTARY ACTION DIRECTORATE

The Voluntary Action Directorate encourages the active participation of *all* Canadians in their community and their society by promoting voluntary action and the voluntary sector. Directorate-supported activities such as the Imagine campaign and National Volunteer Week reach the majority of voluntary organizations, including ethnocultural organizations.

VOLUNTARY ACTION PROGRAM

The Directorate's Voluntary Action Program promotes the growth and diversity of the voluntary sector and encourages its independence. The Directorate is particularly sensitive to the intent of the *Canadian Multiculturalism Act* and to the special requirements of ethnocultural organizations as they try to assist their own communities. For this reason, program officers are in regular contact with their colleagues from the Multiculturalism Branch, providing advice and technical support on such matters as organizational development and fund raising. The Multiculturalism Branch has shared the cost of some activities with ethnocultural organizations.

PROMOTING VOLUNTARISM

The Voluntary Action Directorate encouraged voluntarism by promoting National Volunteer Week in April, and by providing technical and financial support to voluntary organizations. Efforts were made to encourage ethnocultural communities to realize their full voluntary potential.

Volunteer Ontario organized training workshops on multiculturalism issues for volunteer centres and other such organizations. Topics included: strategies for recruiting ethnocultural volunteers, organizational change to reflect the ethnocultural reality in Canada and building partnerships with settlement agencies. The Canadian Association of Volunteer Bureaux and Centres began to plan a national conference on voluntarism with workshops on ethnocultural themes. The Central Volunteer Bureau of Ottawa-Carleton developed a resource entitled *Stronger Together: Recruiting and Working with Ethnocultural Volunteers* which is being published in both official languages by the Directorate.

STRENGTHENING VOLUNTARY ORGANIZATIONS

The Directorate encouraged the voluntary sector to be sensitive to the special needs of ethnocultural communities and their organizations. The Canadian Council on Social Development sponsored a national consultation in Ottawa with major voluntary organizations, including the Urban Alliance on Race Relations, the Centre for Action for Race Relations and the National Organization of Immigrant and Visible Minority Women, as well as a number of key Native organizations. The consultative discussions, entitled "Social Policy in the 90's", focused on current issues and trends that require social policy responses and on the role of national voluntary organizations in shaping public policy in these critical areas. Major issues discussed included racism, employment equity for visible

minorities, language as a barrier to the social and economic integration of immigrants and the particular challenges faced by visible minority women.

The United Way of Lower Mainland, British Columbia, helped community organizations throughout the province, including ethnocultural groups, gain access to training and organizational development resources. This program also assists voluntary organizations with cross-cultural training to ensure more relevant and culturally sensitive programming.

HUMAN RIGHTS PROGRAM

The Human Rights Program has several components: education and promotion; the Court Challenges Program; coordination of federal, provincial and territorial government activities to fulfil Canada's human rights obligations; and coordination and presentation of Canada's human rights reports to the United Nations.

HUMAN RIGHTS EDUCATION AND PROMOTION

In fulfilling its public education mandate, the work of the program complements the objectives of Canada's multiculturalism policy. The program provides financial support to non-governmental organizations for human rights activities, including those that increase the awareness of human rights or support human rights education. It also publishes a selection of materials to inform Canadians about the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, including teachers' and students' guides.

The Canadian Red Cross Society reprinted *What's Fair?*, a guide about human rights for high school teachers. The Atlantic Human Rights Centre in Fredericton held a series of workshops and conferences to sensitize youth, teachers and parents to human rights issues and concerns. The 1990 Human Rights Summer College, offered by the Human Rights Research and Education Centre at the University of Ottawa, was directed to human rights activists and included references to the equality and multicultural provisions of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

Several projects promoted a wider understanding of the United Nations *Convention on the Rights of the Child*. Article 2 of the Convention prohibits discrimination on various bases, including ethnocultural origin. The program published a booklet containing the *Convention on the Rights of the Child* for distribution to Canadians. Five organizations in Manitoba worked together to organize a two-day conference on the Convention, emphasizing child abuse and its

devastating long-lasting impact. The Canadian Institute of Child Health began work on a book on the health of Canada's children, with a focus on Aboriginal children, to be printed and distributed to Aboriginal communities.

Several activities were organized to celebrate December 10, the anniversary of the Universal Declaration of Human Rights. The National Conference on Human Rights and Canadian Solidarity was held in Ottawa. Various human rights topics were discussed, including racial discrimination. The International Human Rights Day Committee in Prince Edward Island sponsored a one-day workshop involving guest speakers, films, seminars and discussions. The Newfoundland and Labrador Human Rights Association held a public forum on "Developments in Human Rights: Emerging Issues". A one-day workshop organized by the Millwoods Multicultural Board in Edmonton highlighted the rights of the child. In Nova Scotia, the focus was on Aboriginal peoples. The Nova Scotia Human Rights Centre, together with the Centre for International Studies at the University College of Cape Breton, organized a series of workshops to address human rights issues and concerns.

COURT CHALLENGES

The Court Challenges Program provides financial assistance to groups and individuals for the development and the defence of challenges related to questions of official language rights and equality rights. It operates at arm's length from government, through a contribution agreement with the Human Rights Research and Education Centre at the University of Ottawa. Five equality rights actions financed were on behalf of refugees. Of these, two related to racial discrimination in the schools, and one dealt with religious discrimination in the workplace.

FEDERAL/PROVINCIAL/TERRITORIAL COORDINATION

The Human Rights Program provides a secretariat for the federal/provincial/territorial Continuing Committee of Officials on Human Rights. This Committee, chaired by a senior official from the Department, consults and collaborates with governments in Canada to ensure that Canada's international obligations under treaties and conventions are met in all domestic jurisdictions.

Among the topics covered at the two meetings held by the Committee during the year was Canada's Plan of Action for the United Nations Second Decade for Action to Combat Racism and Racial Discrimination. All jurisdictions contributed to the preparation of Canada's response to the United Nations' request for information on activities pertaining to the Second Decade.

CANADA'S HUMAN RIGHTS REPORTS

In collaboration with federal departments and provincial and territorial governments, the program completed reports on activities to support Canada's commitments to international human rights standards. In 1990/91, the reports completed and submitted to the United Nations included:

- a report on popular participation and the right to participation;
- the Third Report on the implementation of the *International Covenant on Civil and Political Rights*;
- the report on the activities held in celebration of Human Rights Day, December 10, 1989, the 41st anniversary of the *Universal Declaration of Human Rights*; and
- the Third Biennial Report on the Second Decade to Combat Racism and Racial Discrimination.

PART II CROSS-GOVERNMENT IMPLEMENTATION

The *Canadian Multiculturalism Act*,[2] passed in July 1988, is part of the government's response to its commitment of promoting a fair, equal and united Canada. It responds to the changing demographics of Canadian society. Through the requirements it places on federal institutions, the Act provides a tool to help Canadians become full and active participants in society.

Section 3(2) of the Act sets out the specific obligations of all federal institutions to promote and support the multiculturalism policy of Canada by:

- ensuring equal opportunities for employment and advancement;
- promoting policies, programs and practices that ensure all Canadians can contribute to Canadian society;
- enhancing understanding and respect for the diversity of Canadian society;
- collecting the necessary information to ensure that the government is responsive to the multicultural reality of Canada;
- making use of the language skills and cultural understanding of Canadians of all backgrounds; and
- generally carrying out their responsibilities in a manner that is sensitive and responsive to the needs of all Canadians.

The Multiculturalism Secretariat was established in 1988 to help the Minister of Multiculturalism and Citizenship encourage and promote a coordinated approach to the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act*. During 1990/91, the staff of the Secretariat provided ongoing advice, consultation and assistance to their colleagues in virtually all federal institutions on a regular basis. The Secretariat continued to establish partnerships with federal institutions, promoting long-term institutional change and encouraging the development of concrete initiatives to respond to Canada's cultural diversity.

The Secretariat developed and delivered training and information sessions on cross-cultural awareness, race relations and institutional change to all staff (approximately 500 people) working in the regional offices of Secretary of State

[2]The *Canadian Multiculturalism Act* has been reprinted in Appendix III.

and Multiculturalism and Citizenship Canada. In addition to acquiring the skills to deal with diversity at work, participants submitted recommendations on departmental initiatives that were conveyed to senior management for consideration.

Training and information sessions were also presented to many federal institutions to assist them in responding effectively to the requirements of the Act. These included, among others, Agriculture Canada, Emergency Preparedness Canada, the Federal Law Enforcement Under Review (FLEUR) Secretariat, the National Parole Board, the Public Service Commission, the RCMP and the Canadian Police College.

The Secretariat played a key role in guiding Bill C-63, *An Act to Establish the Canadian Race Relations Foundation*, through the legislative process. The Act received Royal Assent in February 1991. The Secretariat continued to provide liaison and administrative services and support to the Minister's office in preparation for the proclamation of the Foundation.

The Secretariat coordinated the participation of over 75 federal institutions in March 21 activities; organized a Federal Multiculturalism and Awareness and Training Showcase which attracted the participation of 180 federal officials and private consultants involved in the area of cross-cultural awareness and race relations training; developed and distributed a poster promoting multiculturalism; produced and distributed *Diversity*, a business newsletter to increase dialogue between ethnocultural businesses and the wider business community; and produced, advertised and distributed the video *The Changing Face of Canadian Business* to over 1,500 contacts both in government and the private sector. In addition, a satellite emission of the video was transmitted for 150 television and cable companies.

This 3rd Annual Report on the *Operation of the Canadian Multiculturalism Act* describes the ongoing progress being made by federal institutions. Appendix I demonstrates that many departments, agencies and Crown corporations have taken concrete steps to ensure they deal effectively with Canada's multicultural reality.

The activities of federal institutions have been grouped under the following six categories according to their broader mandates: Cultural Affairs and National Identity; Economic Affairs; Government Operations; Health and Social Policy; International Trade, Foreign and Defence Policy; and Justice and Legal Affairs. Institutions in each category approach the implementation of the multiculturalism policy from different starting points and according to different priorities. However, they all have the same goal -- promoting a strong and unified Canada by ensuring that their policies, programs and service delivery include all Canadians.

The following examples highlight the varied approaches to the implementation of the Act. They represent a cross-section of activities that can be undertaken, including consultation, training, employment initiatives, policy and program review and special projects.

The Royal Canadian Mounted Police (RCMP) have highlighted the importance of consultation and communication with representatives of minority groups. During 1990/91, Community Consultative Groups were established in each Division across the country. These community-based policing initiatives aim to enhance interaction between police and the communities they serve, providing the public with an avenue for input, ensuring that visible minority and Aboriginal concerns are addressed and soliciting feedback and assistance in their daily operations.

The growing importance of cross-cultural and race relations awareness and training was demonstrated at the *Federal Multiculturalism Awareness and Training Showcase*, held in November 1990. The Showcase was organized by the Multiculturalism Secretariat. Over 180 federal public servants, private consultants and representatives of community and service organizations met to discuss ideas and exchange information with colleagues in other departments and agencies, and to interact with private consultants involved in the development and delivery of this form of training. The Secretariat developed *Cross-Cultural and Race Relations Awareness and Training: Resource Directory for Federal Departments and Agencies* as a resource tool and established an interdepartmental working group to develop a coordinated and effective federal approach to training in this area.

The Department of National Defence (DND) conducted research on the effectiveness of the Canadian Forces' advertising on members of visible minority groups. DND targeted Chinese, Indo- and Black Canadians in its research, and has established a team of Canadian Forces members from these communities to establish contacts with representatives of these groups in selected cities, to establish links between the communities and the Recruiting Centre and to inform communities about the Canadian Forces and its programs.

Agriculture Canada established a steering committee on multiculturalism to ensure a clear understanding of the issues and to serve as a focal point for the implementation of the policy. The Department developed an Action Plan for 1991/92 focusing on policy review, communication, employment practices and training.

The Canadian Broadcasting Corporation (CBC), through English Network radio, launched the "Authenticity Project", a pilot project aimed at expanding the range of stories told on-air. Staff of each morning show were asked to assess their community and identify areas or cultures that have been ignored or not explored in depth.

Health and Welfare Canada began work on a monograph on the needs of immigrant and refugee women who are battered. It will provide examples of how services can be delivered in a way that is sensitive to diverse linguistic and cultural needs.

The *Canadian Multiculturalism Act* provides federal institutions with the opportunity to respond to the challenges of diversity and to help make the government's commitment to the principles of equality and full participation a part of the Canadian reality.

Federal institutions play a dual role: they are both employers of a diverse workforce and providers of goods and services to clients from a wide variety of backgrounds. To be successful, institutions require the competence, skills and knowledge to deal with cultural diversity at the individual as well as the organizational level. This means actively promoting innovation, teaching others and leading by example.

CULTURAL AFFAIRS AND NATIONAL IDENTITY

CANADA COUNCIL

The Canada Council retained an artist experienced in the issues related to ethnocultural minorities and the arts to assist in developing policies and strategies on multicultural and indigenous art; and established a racial equality advisory committee and an internal officers' committee to develop policies and strategies, make recommendations and monitor the implementation of multiculturalism policies and programs at the Council.

The Council conducted a "New Traditions" sounding with Canadian musicians working in non-Western traditions; developed an inventory of professional activities in forms of dance not currently eligible for Council programs; and developed recommendations from a report on "Other Forms" of dance. The Council held staff sensitization workshops; jointly hosted a program to commemorate March 21 with the Canadian Commission of Unesco; developed a mailing list of ethnocultural organizations for recruitment and distribution purposes; and proposed names of ethnocultural minority Canadian artists for possible nomination to the Council board. The Council is reviewing the membership of advisory committees and juries to ensure that they reflect the ethnocultural diversity of Canadian artistic communities; and is reviewing all of their publications to ensure they reflect Canada's multicultural reality.

The Council plans to introduce the Small Ensembles Programme to provide project-based funding to groups of musicians working in jazz, Amerindian, folk, World Music traditions and classical Western chamber music; to enlarge its eligibility criteria so that all forms of dance will be eligible beginning in 1992/93, and to begin artistic evaluations of potential candidates for the Small Ensembles Programme in 1991/92. The Council plans to develop an internship program, with Employment and Immigration Canada, for Canadian arts administrators of Aboriginal, African, Asian and immigrant background.

The Council plans to hire a racial equality coordinator to assist in developing and integrating policies and practices that reflect Canada's cultural diversity into operating programs; to continue to develop the participation of professional artists in various fields who are of African, Aboriginal, Asian or immigrant backgrounds on Council juries and advisory committees; and to continue consultations with Multiculturalism and Citizenship Canada on policy and program development.

CANADIAN BROADCASTING CORPORATION

The Canadian Broadcasting Corporation (CBC) established a Task Force on Equity to evaluate achievements in on-air portrayal and employment equity, and identified additional measures to enable it to assume a leadership role in promoting equitable depiction of Canada's diversity. The recommendations formed the basis of a Mission Statement and a Corporate Action Plan which will be implemented in 1992.

The CBC further encouraged employees to self-identify[2]; maintained an inventory of employee linguistic and ethnocultural skills available in the newsrooms; and consulted with ethnocultural and visible minority groups. The Corporation is reviewing its employment and programming policies; revising staffing and labour relations policies; and developing cross-cultural and race relations awareness sessions.

Race relations themes and programs promoting awareness of Canada's cultural diversity were highlighted in the programming of all networks. The English Radio Network launched the "Authenticity Project", a pilot project designed to expand the range of stories told on-air and to broaden thinking and attitudes. In the course of this process, each location's morning show assessed its community and identified areas or cultures that have been ignored or not understood in depth.

[2]Employees are encouraged to identify themselves as a member of a designated group in the context of the Employment Equity Program.

In addition, *Inside Stories*, a 16-part television drama series, reflected Canada's ethnocultural diversity; *Diversity*, a new television series, was aired; *Les Beaux Dimanches* featured a two-hour television special on the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and the inherent rights it provides for minority groups; and *Newsworld* was nominated for the Minister's Award for Excellence in Race Relations. The CBC established ad hoc committees to promote awareness; producers and reporters discussed ways of introducing members of visible minority communities to the CBC staff and created internship programs in Toronto and Montreal; and employees and managers participated in community activities related to multiculturalism and race relations.

First Draft, Phase Two continued, with 92 visible minority and Aboriginal writers receiving training in drama writing for television; Montreal's Multicultural Radio Drama workshop trained nine fiction and stage writers; a workshop in screenwriting for twelve Black writers was held in conjunction with the Black Film and Video Network; and a training session in post-production video for two visible minority candidates was held. The CBC commemorated March 21, both on- and off-air; continued its outreach initiatives; and the Help (Help Energize Local Projects) Fund, established to support local employment equity goals, offered apprenticeship activities which led to a number of candidates receiving continuous employment.

CANADIAN CULTURAL PROPERTY EXPORT REVIEW BOARD

Through the combined provisions of the *Cultural Property Export and Import Act* and the *Income Tax Act*, tax benefits are available for donations and sales of cultural property to designated Canadian museums, art galleries, archives and libraries. As a result, historical artifacts, paintings, sculptures, books and archival collections, by and about ethnocultural minority groups, individuals and organizations, are being preserved to document Canada's cultural diversity.

Export permits are required for cultural property more than 50 years old, and these may be refused as a further means of ensuring that our rich multicultural heritage remains in Canada. Grants are also available to assist institutions to purchase objects for which export permits have been refused, and to purchase objects located outside Canada that are related to our national heritage.

CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION

The Canadian Museum of Civilization (CMC) produced its first Corporate Plan and Operating Philosophy that support and promote multiculturalism at the Museum. The CMC's long-term objectives of becoming a meeting place of

cultures, making a positive contribution to intercultural understanding, and ensuring that collections are representative of the social and cultural heritage of all Canadians reinforce its operating philosophy.

The CMC implemented its Harassment in the Workplace and Staffing policies, making specific reference to ethnocultural origin, religion and colour; put in place a human resources information system to capture and code data related to ethnocultural origin and languages of staff; encouraged new employees to complete their "Multiculturalism and Employment Equity Employee Self Identification Questionnaire" and plans to re-survey employees who did not participate. The Museum continued to provide cross-cultural communications training; completed several research collections and is continuing research and data collection on other projects; and presented exhibitions and educational programs reflecting Canada's multicultural reality. Exhibitions and special events often included segments in the language of the community involved.

The Museum plans to distribute a summary of its Corporate Plan to all staff; to continue to promote multiculturalism through exhibitions and educational programs; to develop an Employment Equity Plan; to offer "Managing a Diverse Workforce" training; and to continue consultations with ethnocultural minority communities.

CANADIAN MUSEUM OF NATURE

The Canadian Museum of Nature (CMN) encouraged employees to self-identify; responded to public inquiries in non-official languages; provided tours in non-official languages to ethnocultural minority groups; continued to consult with ethnocultural minority groups in the development and presentation of its programs; has taken steps to ensure ethnocultural minority groups receive communications and marketing materials; and placed promotional materials in the ethnic press. The CMN plans to review its Human Resources Management Policy, addressing employment issues pertaining to the *Canadian Multiculturalism Act*; and to recruit members of diverse ethnocultural backgrounds as Museum volunteers.

CANADIAN PERMANENT COMMITTEE ON GEOGRAPHICAL NAMES

The Canadian Permanent Committee on Geographical Names (CPCGN) considers the *Canadian Multiculturalism Act* when developing and distributing policies and procedures for the recording and approval of geographical names. It also met with parliamentarians from Italy to share information on multiculturalism and bilingualism as they relate to geographical naming and the portrayal of names in

texts, signs and cartographic products; discouraged the acceptance of discriminatory or derogatory names; changed several official names found to be discriminatory and plans to review existing official geographical names; and generally promoted the preservation of Canada's toponymic heritage and the recognition of Canada's cultural diversity.

CANADIAN RADIO-TELEVISION AND TELECOMMUNICATIONS COMMISSION

The Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC) recognizes the potential contribution of the Canadian broadcasting system to the development of Canada's multicultural character. In 1985, the Commission codified its ethnic Broadcasting policy, which was enacted as broadcasting regulations for radio in 1986 and for television in 1987. The policy is designed to encourage the growth and development of ethnic programming in Canada; to help ensure that ethnocultural and visible minority groups receive broadcasting services; and to broaden the variety and scope of the Canadian broadcasting system.

The CRTC expects licensees to demonstrate awareness of the cultural diversity within their respective market areas in licence renewal applications by requiring stations to report on current practices and plans to broadcast ethnic programs; to report on practices and plans to schedule multicultural programs; and to justify their rationale if they do not include any multicultural programs. The CRTC plans to continue to ensure that Canada's multicultural diversity is recognized by the Canadian broadcasting system through the Commission's mandate under the new *Broadcasting Act*.

The CRTC took regulatory measures to permit conventional licensees in Canada to provide ethnic programming. As a result, the ethnic programming content distributed by mainstream radio and television rose from 24 stations distributing 1,146 hours per month in 1984 to 93 licensees distributing 4,880 hours per month in 1990. In addition, 11 ethnic stations were broadcasting 9,583 hours per month in 46 languages in 1990. The Commission also encourages multicultural representation in mainstream programming. For example, this is one of the issues specifically addressed in the most recent licence renewal decisions for the CBC and the CTV networks.

COMMUNICATIONS, DEPARTMENT OF

The Department of Communications (DOC), when developing the new *Broadcasting Act*, included specific sections recognizing Canada's multicultural reality; explored ways to be responsive to ethnocultural minority groups;

participated in an interdepartmental working group on the integration of immigrants; and took steps to ensure that the grants and contributions programs reflect the cultural diversity of Canada. DOC funded films, festivals, special events and travelling museum exhibits with multicultural components; and supported conferences on non-traditional casting, thereby increasing opportunities for professional minority performers, writers and broadcasters, and identifying the economic benefits of employing these groups.

DOC promoted multiculturalism as an important dimension to Canadian cultural and social policy at a number of international venues; consulted with professional ethnocultural groups to promote appreciation of a wider range of art forms; maintained national and reference data bases reflecting the diverse cultural reality of major cultural institutions; preserved or restored objects from ethnocultural collections; and included a reference to the principles of the *Canadian Multiculturalism Act* in a new funding application for the revised Museums Assistance Program.

DOC encouraged members of visible minority groups to apply for employment with them. The Department also plans to increase awareness of target-setting policies; to make use of employee linguistic and cultural skills in international activities; to provide sessions on cross-cultural and race relations awareness; and to designate a manager responsible for implementing the *Canadian Multiculturalism Act* in the Quebec regional office.

DOC acted in an advisory capacity to Secretary of State in the awarding of funding for a cross-cultural reality training project for teachers in the Montreal Catholic School Board.

The Department is reviewing and clarifying the definition of artistic excellence to ensure that the multicultural reality of Canada's professional artists and artistic organizations is supported; and is including the professional training needs of ethnocultural minority artists in the deliberations of the Task Force on Professional Training in the Cultural Sector and Employment and Immigration Canada's National Cultural Sector Training Committee.

COPYRIGHT BOARD CANADA

The Copyright Board reviewed its position evaluation procedures to ensure that they were free of cultural bias and unnecessary requirements. The Board plans to organize information sessions on intercultural relations to raise awareness of all employees.

HARBOURFRONT CORPORATION

Harbourfront Corporation is being dissolved by Bill C-8.

NATIONAL ARCHIVES OF CANADA

The National Archives of Canada (NA) continued to acquire, arrange, describe and provide reference services for archival records, from both public and private sources, relating to multiculturalism. The Multicultural Archives Program analyzed and reviewed its holdings of Canadian ethnocultural material and is taking steps to ensure that information on most ethnocultural groups in Canada is available.

The Archives prepared finding aids on multicultural topics; continued to assist the Canadian archival community in preserving records relating to ethnocultural minority groups; used the linguistic and cultural skills of staff and contractors to develop and maintain contacts with ethnocultural minority groups and to aid other departments; provided reference services to researchers engaged in projects related to multiculturalism; encouraged networking among Canadian archival repositories holding ethnocultural archival collections; provided photographs and moving image records for educational and general interest programs; and promoted activities that are consistent with the aims of the *Canadian Multiculturalism Act*, including the circulating exhibition "One Hundred Years of Ukrainian Life" which was accompanied by a publication in English, French and Ukrainian. Another circulating exhibition, "Polonica at the National Archives", also opened, accompanied by a publication in English, French and Polish.

The Archives is rewriting existing policies in light of the multiculturalism policy; included multiculturalism in its Strategic Communications Plan; encouraged visible minorities to apply for employment with them; commemorated March 21; conducted a linguistic survey of all staff; and continued its pilot project aimed at encouraging staff observance of religious holidays.

Plans include a survey of sources relevant to Italian emigration to Canada with the National Archives of Italy; highlighting the role archives play in preserving Canada's multicultural heritage at the XIIth Congress of the International Council on Archives in Montreal in 1992; annual reviews of policies and procedures; contribution of documentary art to the Ukrainian Centenary exhibition at the Canadian Museum of Civilization; addressing multiculturalism in its new book *Treasures of the National Archives*; increasing visible minority representation in all areas; and providing "Managing a Diverse Workforce" training.

NATIONAL ARTS CENTRE

The National Arts Centre (NAC) distributed a poster on racism to heighten the awareness of staff and members of the public attending NAC performances; undertook a review of policies and formulated recommendations to ensure they were sensitive to the Employment Equity program and the *Canadian Multiculturalism Act*; and consulted with ethnocultural minority organizations to inform them of current and future vacancies at the NAC.

In conjunction with the Canadian Museum of Civilization, the National Gallery of Canada and the National Capital Commission, the NAC again celebrated Canada's cultural diversity in "Cultures Canada", a summer series of performances. The NAC's artistic programming was developed to reflect Canada's cultural diversity and multicultural nature. The NAC plans to formulate its directives to reflect the *Canadian Multiculturalism Act* in a statement of principle.

THE NATIONAL BATTLEFIELDS COMMISSION

The National Battlefields Commission considers the spirit and intent of the *Canadian Multiculturalism Act*, particularly with respect to its services to the public. The Commission is translating a number of exhibition texts into languages other than French and English.

NATIONAL CAPITAL COMMISSION

The National Capital Commission (NCC) included multiculturalism in its programming activities, ensuring that events such as Canada Day, Winterlude and historical and political programs are representative of Canada's cultural diversity. The NCC participated in the *Adventures in Citizenship Program*, bringing students to the National Capital Region (NCR) to experience and understand the responsibilities of Canadian citizenship. Students spent a morning at Multiculturalism and Citizenship Canada, and shared their experience with other members of the group.

The NCC expanded *A Capital for all Canadians*, a supplementary learning material kit for the grades 4 to 6 curriculum, to include multiculturalism and plans to adapt the kit for use by new immigrants; supported Cultures Canada 1990, with the Canadian Museum of Civilization, the National Arts Centre and the National Gallery of Canada; and ensured all Canadians are provided with a forum to be heard and to express their cultural diversity through various public activities. The NCC has developed policies to allow the Commission to seek out and evaluate opportunities to make the Capital more representative of all Canadians. It is

working with the Ukrainian Centennial Commission on a proposed settlers' memorial in the Capital which will commemorate all settlers in Canada.

Staff at Ottawa's Visitor Centre received cross-cultural awareness training and are able to communicate Canada's multicultural reality to visitors. The Centre is developing exhibits highlighting Canada's multicultural reality and plans national recruitment for information officers to ensure they are more representative.

Cross-cultural and race relations awareness training was provided to managers and the NCC plans to offer this training to all staff. The Commission consulted with visible minority referral organizations for external competitions; encouraged employees to self-identify; initiated a process to capture and use employee language skills; participated in conferences and workshops related to multiculturalism; and monitored publications and communications materials to ensure they reflect Canada's cultural diversity.

The NCC plans to continue to include multiculturalism in programming activities; to focus on multiculturalism in projects commemorating significant milestones in the progress toward human rights in Canada; to include multiculturalism in youth programs to be developed to mark Canada's 125th anniversary; and to expand provincial and territorial contacts to convey the message that the NCR is a representative place for all Canadians.

NATIONAL FILM BOARD OF CANADA

The National Film Board of Canada (NFB) identified race relations as a priority for 1990 to 1993 and is producing and researching films in this area. The NFB supported other federal institutions in commemorating March 21 by making a presentation at a federal information session hosted by the Multiculturalism Secretariat and distributing a listing of NFB films on multiculturalism, race relations and immigration to all NFB librarians and federal institutions. The Board also hosted film screenings and receptions in four Canadian cities.

The NFB produced and distributed the *Multiculturalism Instructional Materials Catalogue*; held film screenings in recognition of Black History Month; distributed the multiculturalism policy to all staff; conducted a survey to explore the use of NFB productions in cross-cultural and race relations training programs; and is conducting a content analysis of 250 films with the goal of packaging and promoting a race relations training program of NFB films.

Studio D identified the development of film-making opportunities for Women of Colour and Women of First Nations as a priority through its New Initiatives in Film (NIF) program, and has taken steps to increase representation of these groups in the studio workforce. In implementing the NIF program, Studio D

consulted with Women of Colour and First Nations working in the film industry and established an advisory committee to provide guidance and response to film proposals. Studio D has also begun versioning its films into languages other than French and English.

The NFB applies an employment equity policy that has been discussed with staff; has reviewed employment policies; provided cross-cultural and race relations awareness and "Managing a Diverse Workforce" training; made efforts to recruit designated group members; encouraged visible minority applicants to self-identify; consulted with visible minority employees and ethnocultural groups; used the cultural knowledge of employees on an informal basis; and ensured films and communications materials reflect Canada's cultural diversity.

The NFB plans to continue programming initiatives responding to the race relations priority and the development of Women of Colour and Women of First Nations in the film-making industry; to participate in workshops on filmmaking with Toronto Women in Film and the Black Film and Video Network; to consult with Women of Colour communities to determine audience interest in NFB products and develop a marketing plan in response to this; to develop a sales promotion and resource package of NFB videos on race relations; and to continue work to establish a NFB video component for the Canadian Race Relations Foundation.

NATIONAL GALLERY OF CANADA

The National Gallery of Canada increased awareness of multiculturalism by posting information materials, by briefing managers and through a memorandum to all staff on the *Canadian Multiculturalism Act* and federal responsibilities under the Act. The Gallery is reviewing all policies; is developing a job evaluation system free of cultural bias; provided cross-cultural training; ensured that the personnel agencies they use adhere to employment equity principles; encouraged employees to self-identify; consulted with ethnocultural communities; and has stated its commitment to supporting exhibitions through community outreach.

Floor plans of the Gallery have been developed in languages other than French and English and the Gallery plans to expand this service. The Gallery is a full partner in Cultures Canada, a multicultural festival; and continues to examine Canada's multicultural reality through its film and video program.

NATIONAL LIBRARY OF CANADA

The National Library of Canada reviewed programs and policies in light of the *Canadian Multiculturalism Act*; increased awareness of multiculturalism through employment equity programs, publications and cultural events; discussed multiculturalism at management meetings; provided cross-cultural training for staff; encouraged ethnocultural and visible minorities to apply for employment and to self-identify; maintained an inventory of staff linguistic and cultural skills and used these skills in providing service to the public; consulted with visible and ethnocultural minority employees and groups; and ensured that its communications materials reflect Canada's cultural diversity.

The Library continued to expand its multilingual and ethnocultural collections; revised its collection policy and guidelines for the Multilingual Biblioservice (MBS); commissioned a study to evaluate and select software suitable for cataloguing material in non-Roman script; published a new edition of the MBS *Catalogue of Books-On-Cassette in Heritage Languages*; produced a supplement to the MBS *Catalogue of Large-Print Books in Heritage Languages* and a revised edition of the *Guide to Suppliers of Commercially Available Books-On-Cassette in Languages Other than English and French*. MBS published brochures in 10 languages describing their collections and services and plans to publish more, along with a promotional poster. MBS began a pilot project that will allow all libraries interested in materials in heritage languages direct access to the MBS data base; included multicultural events and exhibits in public programming; and established a Steering Committee to discuss methods of providing more effective service to ethnocultural minority communities. The Library's exhibitions and cultural events program included multicultural events.

OFFICE OF THE COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES

The Office of the Commissioner of Official Languages (OCOL) examined policies and programs in light of the *Canadian Multiculturalism Act*; consulted with ethnocultural organizations on employment issues; encouraged employees to self-identify; consulted with ethnocultural and visible minority employees; circulated the government's *Fair Communications Guidelines*; and is collecting data on the non-official language skills of staff. The OCOL's publications reflected the multicultural reality of Canada and all communications contracts with outside firms specify this requirement. The OCOL included multiculturalism in its publication *Our Two Official Languages Over Time*; and plans to update the video *Two Languages/One Country* to include a section containing interviews with teenagers reflecting the cultural diversity of Canada. OCOL is also developing a children's work book that will make clear reference to Canada's cultural diversity.

The Commissioner and staff have given presentations on multiculturalism. Through its regional offices, the OCOL maintains close association with and follows developments within multicultural associations. The Manitoba and Saskatchewan Office acts as a link between francophone associations and provincial multicultural associations; and staff provide input to headquarters on these issues. The Toronto office plans to work with the ethnic press on publishing articles on official languages; and the OCOL plans to use a promotional flyer to reach ethnocultural and visible minority communities.

THE DEPARTMENT OF THE SECRETARY OF STATE

The Department of the Secretary of State (SOS)[3] conducts annual reviews of policies and practices, including reflection of the requirements of the *Canadian Multiculturalism Act*; held noon-hour information sessions on race relations; commemorated March 21; circulated information on the *Canadian Multiculturalism Act* and on federal responsibilities under the Act; and ensured Canada's cultural diversity was reflected in all publications and communications materials. SOS took steps to increase employment of visible minorities; encouraged employees to self-identify; offered career counselling for members of visible minorities; and conducted training sessions on harassment.

The Women's Program consulted with ethnocultural and visible minority client groups; encouraged national womens' groups to consider the concerns of immigrant and visible minority women; plans sensitization training for staff; and plans to take steps to improve access to project funding for groups representing doubly disadvantaged women (including immigrant women and ethnocultural and visible minority women); and to increase funding by arranging joint funding with other federal programs.

The Education Support sector supported the Council of Ministers of Education (Canada) in establishing the Canadian Information Centre for International Credentials which will help in the integration of international students and immigrants into Canadian educational, vocational and professional systems.

The Official Languages Sector developed an outline of a strategy on the relationship between multiculturalism and bilingualism; plans to communicate this complementary relationship to the public; and intends to clarify federal policies in the context of Canadian identity. Francophone multicultural organizations were

[3]The new Department of Multiculturalism and Citizenship was proclaimed in April 1991. The activities of Multiculturalism and Citizenship Canada are described in Part I of this report. This section deals only with the components of the current Department of the Secretary of State.

funded and official-language minority groups were encouraged to include multiculturalism in their work.

The Open House Canada Program supported a pilot project for a bilingual multicultural reciprocal group exchange where youth met to discuss discrimination, human rights, multiculturalism and national identity. This program will be phased in over the next three years.

SOS also supported a multicultural reciprocal group exchange pilot project designed to promote knowledge and understanding of the diversity of ethnocultural communities in Canada and to provide an opportunity for participants to discuss their role in promoting harmonious race relations.

The Native Citizens Directorate hosted a session on the barriers that impede the full participation of Aboriginal employees within the Department; supported Aboriginal languages and cultures; provided transitional funding to Aboriginal newspapers; supported a survey to determine the Aboriginal language literacy rate of the on-reserve population in relation to the 53 Aboriginal languages of Canada; administered two Aboriginal Language Agreements; and plans to provide cost-shared funding to three Aboriginal newspapers.

The Disabled Persons Secretariat is reviewing the *Immigration Act* as part of a review of federal legislation and regulations affecting persons with disabilities, and provided support for disabled persons from ethnocultural minority communities.

The Canadian Studies Directorate is preparing a guide for federal departments and agencies on planning and distributing materials for school use that will stress the importance of respecting Canada's cultural diversity. It plans a National Symposium for University Presidents on Institutional Strategies for Race and Ethnic Relations at Canadian Universities and a colloquium on multiculturalism.

TELEFILM CANADA

Telefilm Canada continued to consult with ethnocultural minority groups to encourage applications for employment with the Corporation. Telefilm Canada funded projects reflecting the multicultural diversity of Canada through its Canadian Broadcast Program Development Fund and invested in the production of feature length films, reflective of Canada's ethnocultural diversity. Telefilm also supported the Montreal festival "Vue d'Afrique".

ECONOMIC AFFAIRS

AGRICULTURE CANADA

Agriculture Canada (AC) established a Steering Committee on Multiculturalism and developed an action plan on multiculturalism for 1991/92. AC worked with the Multiculturalism Secretariat to identify and promote the use of cooperatives by ethnocultural groups in Canada; published material to convey information on the grains and oilseeds sector to ethnocultural minority farmers and industry representatives; and produced an abridged version of its Directory of Programs and Services in 11 languages.

AC reviewed positions in the Economist Services group to ensure that barriers in the selection process did not exist; monitored the promotion and hiring of visible minorities; participated in March 21 activities; attended the Federal Multiculturalism Awareness and Training Showcase; and distributed information on multiculturalism to managers and staff.

AC's 1991/92 Multiculturalism Action Plan encompasses all aspects of departmental activities. Plans are under way to examine the feasibility of establishing outreach mechanisms with multicultural and ethnocultural organizations to improve communications; to consider advertising in the ethnic press; to review Research Station publications to ensure they are reaching all appropriate ethnocultural groups; to report on the demand for merchandising of ethnocultural food products; and to conduct an analysis of the impact of Canada's ethnocultural population on the agri-food industry.

The Department plans to increase awareness through information sessions on the ethnocultural diversity of its client community; to commemorate March 21; to distribute materials and videos on multiculturalism to staff; to sensitize managers to the needs of a multicultural workforce; to provide guidelines to managers on accommodating religious observances; to establish a multiculturalism reference centre; to create an inventory of linguistic skills; and to explore options for cross-cultural and race relations awareness and training.

ATLANTIC CANADA OPPORTUNITIES AGENCY

The Atlantic Canada Opportunities Agency (ACOA) worked closely with the Nova Scotia Black Community to establish the Preston and Area Development Fund which will address the needs of business in this area and help the community to overcome the problems it has identified as hindering the establishment of new business and the expansion of existing ones. ACOA commemorated March 21;

took steps to ensure communications materials reflect Canada's ethnocultural diversity; circulated the *Fair Communications Guidelines*; and briefed managers on their responsibilities under the *Canadian Multiculturalism Act*.

ACOA plans to provide race relations awareness training to staff; to encourage employees to self-identify; and to support the Atlantic Canada Chinese Business Council (ACCBC), formed to promote business immigration and two-way trade between Atlantic Canada and the Pacific Rim nations.

ATLANTIC PILOTAGE AUTHORITY

The Atlantic Pilotage Authority has stated its support of the multiculturalism policy and its objectives and has provided information on multiculturalism to staff. The Authority plans to promote greater understanding and awareness of Canada's multicultural reality and to develop an employment policy that will incorporate a statement of purpose on multiculturalism.

ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED

Atomic Energy of Canada Limited (AECL) provided cross-cultural awareness sessions; ensured barriers to employment did not exist in job requirements; located and removed systemic barriers and biases; implemented a Position Paper on Ethnocultural and Religious Observances; forwards media releases to the ethnic media; and depicts Canada's diversity in communication materials.

AECL commemorated March 21; subscribes to publications in languages other than French and English and provides translation services in various languages; responds to public requests for information in the language of the request whenever possible; and uses the linguistic and ethnocultural skills of employees to facilitate tours and provide special assistance to visiting scientists and new employees.

BANK OF CANADA

The Bank of Canada took steps to recruit visible minority employees; depicted the diversity of Bank staff on a new recruitment brochure; and offered work placements to trainees of an office skills program for immigrant women who required on-the-job experience to complete their program. The Bank's Consultative Committee on Employment Equity recommendations for a new employment equity plan included specific initiatives to attract, retain and develop

members of visible minority communities. The Bank has stated its commitment to creating a work environment supportive of cultural diversity.

CANADA DEPOSIT INSURANCE CORPORATION

The Canada Deposit Insurance Corporation (CDIC) has stated its commitment to equal opportunity for employment and advancement for all Canadians; developed human resources policies to support this commitment; distributed a bulletin on the *Canadian Multiculturalism Act* to all staff; provided training on fair hiring practices for staff responsible for recruitment and hiring; and encouraged employees to self-identify.

CDIC provides public brochures in the form of audio tapes in any language; accommodates religious and cultural obligations of staff; considers dietary restrictions at corporate functions; and has taken steps to ensure the cultural diversity of Canada is portrayed in communications materials. CDIC plans to include proficiency in non-official languages in its language data base; to ensure job evaluation procedures are free from cultural bias; to distribute consumer advocate columns to the ethnic press; and to develop a multiculturalism policy statement.

CANADA HARBOUR PLACE CORPORATION

The Canada Harbour Place Corporation increased awareness of Canada's multicultural reality through staff meetings and videos; circulated information on the responsibilities of federal institutions under the *Canadian Multiculturalism Act*; encouraged ethnocultural and visible minorities to apply for employment; represented Canada's multicultural reality in communications materials; and established contact with multicultural organizations.

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

The Canada Labour Relations Board affirmed its support for the *Canadian Multiculturalism Act*; promoted awareness by making information on multiculturalism available to staff; commemorated March 21; encouraged employees to self-identify; and is prepared to provide simultaneous translation services in languages other than French and English.

CANADA PORTS CORPORATION

The Canada Ports Corporation (CPC) reviewed its recruiting and employment equity policies and plans to continue this process; made adjustments to employee leave provisions to allow employees to fulfil religious and cultural commitments; and maintained an inventory of employee linguistic skills and calls upon these skills during meetings with representatives of foreign countries.

The CPC subscribed to a career enhancement program, which enables visible minority employees the opportunity to have temporary or permanent access to higher level positions within the CPC; raised employee awareness by providing information on Canada's multicultural reality; and began discussions with representatives of its various employee unions with a view to developing strategies that will reflect a fair and equitable ethnocultural minority representation. The CPC plans to continue to organize information sessions on intercultural relations for its law enforcement administrators.

CANADA POST CORPORATION

Canada Post Corporation (CPC) sponsored and co-produced with Forevergreen Television and Film Productions a television documentary featuring Canadians from culturally diverse backgrounds describing the challenges they face to become literate. The film, *Flight For Freedom*, received the Gold Award for a special television documentary at the Houston International Film Festival. CPC and the Charles R. Bronfman Foundation (CRB) co-sponsored the Canadian Heritage Program, using many forms of media to help Canadians appreciate our unique culture and history and issuing the first edition of the *Heritage Post*, a newsletter for teachers.

CPC and the Canadian Human Rights Commission are reviewing the Corporation's employment systems and practices; depicted Canada's cultural diversity in communication; advertised positions in the ethnic press; used referral agencies for visible minorities and Aboriginal peoples; encouraged employees to self-identify; developed a communications package for employees and revised their self-identification questionnaire; participated in multicultural events; and held a national campaign to commemorate March 21. The Corporation provided training on harassment and racial discrimination in the workforce; established an Advisory Committee Group in the Atlantic Division on issues of human rights and employment equity; and developed a Human Resources Information System on employment equity data for the development of multiculturalism programs.

The 1991/92 stamp contribution to multiculturalism will be dedicated to the arrival of the Ukrainian community in Canada. CPC plans to continue its work with the

CRB Foundation; to circulate *The Changing Face of Canadian Business*, a video produced by Multiculturalism and Citizenship Canada, to all Divisions; to ensure communications materials reflect Canadian diversity and the diversity of its workforce; and to expand consultations with multicultural groups. CPC is developing a course on "Managing a Diverse Workforce".

CANADIAN DAIRY COMMISSION

The Canadian Dairy Commission has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

CANADIAN EGG MARKETING AGENCY

The Canadian Egg Marketing Agency distributed an information bulletin to employees on federal responsibilities under the *Canadian Multiculturalism Act*; developed recipe books representative of Canada's cultural diversity; has stated its commitment to non-discriminatory hiring practises; considers dietary restrictions at corporate functions; maintains an inventory of employee linguistic skills and ethnocultural understanding; and ensures communication materials represent Canada's multicultural reality.

CANADIAN LIVESTOCK FEED BOARD

The Canadian Livestock Feed Board is being dissolved by Bill C-8.

CANADIAN NATIONAL RAILWAY

Canadian National Railway (CN) encourages members of visible minority groups to apply for employment and to self-identify; maintains an inventory of qualified visible minority candidates interested in working at CN; provided special entry-level testing sessions for visible minority applicants; and reviewed recruitment, hiring and promotion policies to ensure they are non-discriminatory.

CN enlisted a race relations organization to assist in the ongoing review of entry-level and promotional tests; consulted with ethnocultural organizations; met with the Canadian Ethnocultural Council (CEC) to discuss issues of mutual concern; and participated in a task force organized by the Centre for Research/Action on Race Relations (CRARR) in Montreal to prepare a position paper on changes to the *Employment Equity Act*.

CN identified 70 languages spoken by its management; communicates with pensioners in non-official languages; and considers linguistic abilities when selecting employees to serve on overseas projects. CN encourages employees to self-identify and has consulted with them on issues of concern. CN accommodates religious obligations when possible; provides a range of ethnocultural foods in its cafeterias; held cultural events in the Montreal day care; increased awareness of Canadian diversity by depicting this diversity in its internal publications; included a section on race relations in the CN Police Training Manual; promoted training for visible minority employees; invited the Multiculturalism Secretariat to address a meeting of its Employment Equity coordinators; and included cultural differences in a seminar on coronary heart disease.

CN provided financial assistance to ethnocultural and race relations organizations; is a corporate sponsor of, and placed articles on employment opportunities in, the *Canadian Scene*, an ethnocultural newspaper; distributed lists of ethnocultural community newspapers to its offices across Canada to encourage them to place articles and advertisements in these newspapers; and participates in multicultural conferences and career days. CN developed an Employment Equity/Human Rights interactive video-based training module, which stresses the importance of recognizing and responding to cultural differences, and interviewed ethnocultural minority employees to determine attitudes and acceptance of this training module by minority groups.

CANADIAN PATENTS AND DEVELOPMENT LIMITED

Canadian Patents and Development Limited is being dissolved by Bill C-8. The functions of this organization will be transferred to other organizations.

CANADIAN WHEAT BOARD, THE

The Canadian Wheat Board reviewed and monitored employment practices; maintained an inventory of minority group applicants and employee linguistic skills; and has stated its commitment to the multiculturalism policy.

CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION

The Cape Breton Development Corporation (DEVCO) completed an audit of human resources policies and procedures to identify cultural bias or systemic discrimination; encouraged employees to self-identify; organized activities to commemorate March 21, including and attending a symposium with other federal institutions and ethnocultural groups.

DEVCO plans to develop a corporate multiculturalism policy; to provide information to employees on multiculturalism and its role in Canadian society; and to initiate contact with ethnocultural groups.

CIVIL AVIATION TRIBUNAL

The Civil Aviation Tribunal has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives. The Tribunal did circulate information on the multiculturalism policy and has taken steps to ensure barriers to employment do not exist.

CONSUMER AND CORPORATE AFFAIRS, DEPARTMENT OF

The Department of Consumer and Corporate Affairs provided multiculturalism awareness training to managers and ensured that their promotional video and Annual Report depicts the cultural diversity of Canadian society. Regional Offices provide information to and consult with ethnocultural communities and the ethnic media.

The Department plans to establish a focus group to address the interests and needs of minority group employees; and plans an article in its employee newsletter to increase awareness of the requirements of federal institutions under the *Canadian Multiculturalism Act*.

ECONOMIC COUNCIL OF CANADA

The Economic Council of Canada (ECC) commemorated March 21; developed and distributed a statement of purpose on multiculturalism; and distributed Section 3(2) of the *Canadian Multiculturalism Act* and the government's *Fair Communications Guidelines* to all staff.

ENERGY, MINES AND RESOURCES, DEPARTMENT OF

The Department of Energy, Mines and Resources (EMR) distributed publications on multiculturalism; ensured that all communications materials represented Canada's multicultural reality; and encouraged employees to self-identify. Managers and staff attended cross-cultural awareness and managing diversity sessions. EMR has affirmed its commitment to a workforce reflective of Canadian diversity in its Employee Handbook; and plans to support the multiculturalism

policy through human resource and succession planning and by expanded "Managing a Diverse Workforce" training sessions.

ENTERPRISE CAPE BRETON

Enterprise Cape Breton (ECB) reports through the Atlantic Canada Opportunities Agency.

ENVIRONMENT, DEPARTMENT OF THE

Environment Canada (EC) commemorated March 21; established a consultation process with visible minority employees subsequent to the March 21 activities; and distributed the *Canadian Multiculturalism Act: A Guide for Canadians* to all managers. EC representatives attended the Federal Multiculturalism and Awareness Training Showcase and the Department has participated in follow-up activities resulting from the Showcase.

The Canadian Parks Service uses linguistic skills and ethnocultural knowledge and understanding of staff in planning service delivery and in multilingual interpretation programs offered in its National Parks. Information pamphlets and brochures are also available in languages other than French and English.

FARM CREDIT CORPORATION CANADA

The Farm Credit Corporation Canada (FCC) continued to strengthen the depiction of ethnocultural minority groups in its communications materials; represented ethnocultural minority artists in a new corporate calendar to be used as a public relations tool; provided managers with information on initiatives with respect to multiculturalism as background information for operational plan preparation; and continued to keep in touch with visible minority organizations.

The FCC maintains an inventory of employee linguistic skills; is reviewing human resources polices and plans to adopt a policy on multiculturalism; includes information on multiculturalism in its Corporate orientation program and its newsletter; and intends to maintain contacts with ethnocultural organizations and to continue cross-cultural awareness training. The FCC plans to revise its Employee Data Form to collect specific information on ethnocultural and visible minority employees; to conduct a needs analysis for their human resources data base system to make adjustments in support of multiculturalism; to develop an inventory of ethnocultural knowledge and understanding; and to distribute information on multiculturalism to regional communications representatives.

FEDERAL BUSINESS DEVELOPMENT BANK

The Federal Business Development Bank (FBDB) continued its support of the Business Community Program, which involves eight Ethnocultural Advisory Committees across Canada. During 1990/91, the Committees worked to enhance the profile and awareness of the contribution of the ethnocultural business community both in the ethnocultural and the wider business communities; identified needs of potential or existing ethnocultural entrepreneurs; provided promotional support and business programs for ethnocultural community events; supported ethnocultural professional associations and training councils; organized award programs and conferences for young ethnocultural entrepreneurs; and organized events during Small Business Week 1990. Information was also provided to the media, including the ethnic press.

In cooperation with Multiculturalism and Citizenship Canada, the FBDB distributed *LIAISON*, a publication profiling ethnocultural entrepreneurs and containing information on activities and initiatives of the Advisory Committees; analyzed and promoted understanding of the ethnocultural entrepreneur market; and developed a forum for dialogue between the Advisory Committees and provincial governments. The Bank created Employment Equity committees; organized activities for Employment Equity Week; and applied non-discriminatory hiring practices.

FINANCE, DEPARTMENT OF

The Department of Finance commemorated March 21; distributed *The Nation Builders*, a calendar produced by the Canadian Ethnocultural Council; maintained and used an inventory for the referral of designated group candidates; encouraged employees to self-identify and consulted with these employees; developed and implemented an Exit Interview Program and plans to follow up on the data collected from this program. The Department circulated the *Fair Communications Guidelines*; ensured all publications were representative of Canada's cultural diversity; and placed advertisements for Canada Savings Bonds in the ethnic press in the language of the publication. The Department plans to organize "Managing a Diverse Workforce" training sessions for all executives; to implement a mentoring program for interested designated group members; and to create a management and designated group members' committee.

FISHERIES AND OCEANS, DEPARTMENT OF

The Department of Fisheries and Oceans (DFO) commemorated March 21; issued a new policy on harassment in the workplace; distributed the *Fair Communications Guidelines*; ensured communications materials were representative of Canada's cultural diversity; and continued its mandatory two-day cross-cultural module in the Fishery Officer recruit orientation program. DFO employees also attended cross-cultural awareness training offered by the RCMP.

The Department encouraged ethnocultural and visible minority employees to apply for employment; conducted a self-identification survey; maintained an inventory of employee linguistic skills and ethnocultural knowledge; and is in the process of identifying systemic and cultural barriers to employment. DFO continues to chair a committee on race relations in the British Columbia fishing industry.

FORESTRY CANADA

Forestry Canada circulated the *Canadian Multiculturalism Act: A Guide for Canadians*; commemorated March 21; provided cross-cultural training sessions to staff; and ensured that communications materials reflected the multicultural nature of Canada. Forestry Canada uses the multilingual capabilities of its employees to establish and reinforce its links with various countries interested in forestry and to communicate with foreign delegations.

GRAIN TRANSPORTATION AGENCY

The Grain Transportation Agency commemorated March 21 and encouraged employees to participate in local activities marking the day; raised awareness of Canada's cultural diversity by supporting quarterly ethnocultural food fairs; initiated the development of a questionnaire to determine employee linguistic and cultural skills; attended cultural awareness sessions; worked with the Public Service Commission to ensure barriers to employment and advancement do not exist and took steps to ensure its personnel policies and practices reflect and respond to Canada's multicultural reality. The Agency plans to distribute information on multiculturalism to all staff and has stated its commitment to the *Canadian Multiculturalism Act* in the area of policy development.

GREAT LAKES PILOTAGE AUTHORITY

The Great Lakes Pilotage Authority has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

HALIFAX PORT CORPORATION

The Halifax Port Corporation (HPC) developed a statement of purpose with regard to multiculturalism and plans to include this statement and the multiculturalism policy in its staff orientation program; developed an inventory of employee linguistic skills and ethnocultural knowledge; encouraged employees to self-identify; and included articles on multiculturalism in its employee newsletter. The HPC has stated its commitment to providing fair and non-discriminatory service to the public and its employees.

HAZARDOUS MATERIALS INFORMATION REVIEW COMMISSION

The Hazardous Materials Information Review Commission has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

INDUSTRY, SCIENCE AND TECHNOLOGY, DEPARTMENT OF

Industry, Science and Technology Canada (ISTC) participated in seminars conducted by ethnocultural communities on small business; conducted a self-identification survey; placed resource material on multiculturalism and racial discrimination in its Information Centre; commemorated March 21; held information sessions on the Public Service Commission's Special Recruitment Programs; and developed advertising guidelines on the depiction of Canada's multicultural reality.

Tourism Canada (TC) continued to promote Canada's cultural diversity through its domestic and foreign advertising campaigns and by including the benefits of multiculturalism on the agenda of a national dialogue between federal/provincial/territorial governments and the tourism industry; is including multiculturalism in the development of a code of ethics and practices for the Canadian Tourism Industry; and is participating in a Labour Market Study which will include information on workforce characteristics by ethnocultural background. TC has also included multiculturalism in a data base of export-ready tourism products.

ISTC plans to offer cross-cultural training to managers; to work with the tourism industry in the promotion of multiculturalism; and to include multiculturalism in the development of a competitiveness agenda for tourism. ISTC also plans to implement a National Policy on Entrepreneurship and an entrepreneurship awareness project, targeting Native persons and members of ethnocultural and visible minority communities. TC plans to study Canada's cultural tourism sector to orient its activities in developing this sector; and to include multicultural events and festivals in tour packages.

INVESTMENT CANADA

Investment Canada (IC) developed a confidential questionnaire to collect information on all barriers to advancement as perceived by employees; established an Employment Equity Project Team; used the linguistic and cultural skills of its employees to communicate with client groups and to translate correspondence in languages other than French and English into these languages; provided publications and resource materials and services in languages other than French and English; consulted with ethnocultural communities; and commemorated March 21. IC is planning an awareness session on managing diversity; and is reviewing personnel policies and procedures to ensure their conformity to the *Canadian Multiculturalism Act*.

MARINE ATLANTIC INC.

Marine Atlantic Inc. completed a review of its employment systems; posted its policy on harassment; discussed cultural diversity at committee meetings and in its in-house publication; and ensured that its communications materials are representative of Canada's multicultural reality. The Corporation eliminated educational requirements that could be potential barriers from certain entry-level positions; encouraged employees to self-identify; and plans to implement recommendations arising from its employment systems review.

NATIONAL ENERGY BOARD

The National Energy Board (NEB) has stated its commitment to multiculturalism; commemorated March 21; monitored human resources programs to ensure systemic discrimination did not exist; and ensured publications depicted Canada's ethnoculturally diverse population.

NATIONAL RESEARCH COUNCIL OF CANADA

The National Research Council of Canada (NRC) published information documents reflecting the reality and benefits of Canada's cultural diversity; uses the linguistic skills and cultural knowledge of its employees to welcome and communicate with visiting researchers and foreign research associations; and encouraged employees to self-identify. Results of these surveys indicate that visible minority members make up more than 10 per cent of its workforce. The NRC maintains a data bank of visible minority members to analyze the distribution and representation within its workforce and plans to continue its efforts in this area.

NATIONAL REVENUE (CUSTOMS AND EXCISE)

National Revenue (Customs and Excise) was awarded the Employment Equity Award of Merit for the second consecutive year for progress in the area of visible minority representation in its workforce; encouraged career development of visible minority employees; placed recruitment advertising in ethnocultural publications; consulted with ethnocultural and visible minority groups and persons seeking employment; and ensured managers are aware of the issues and concerns of these groups. The Department plans to seek applications from visible minority communities; and participate on an internal minority consultation group chaired by Treasury Board.

The Department incorporated multiculturalism and cross-cultural awareness in training programs; provided Customs Officers with culture-specific skills and plans to provide multiculturalism training to short-term Customs Officers and summer students; and raised awareness of Canada's multicultural reality through departmental communications activities, including the commemoration of March 21. The Department operates a special Customs counter at the Vancouver International Airport to provide service in non-official languages, and maintains arrangements at other airports to provide this service; uses the linguistic skills of employees to provide service to the public in languages other than English and French; and offers departmental publications in non-official languages.

The Department monitored the depiction of minority groups in communications materials and involves visible minority employees in this process; circulated the *Fair Communications Guidelines*; focus-tested most publications relating to the Goods and Services Tax with representatives from ethnocultural minority communities; monitored problems encountered by members of ethnocultural minority communities at Customs and Excise; and prepared articles in this area for distribution in the ethnic press.

NATIONAL REVENUE (TAXATION)

Revenue Canada (Taxation) evaluated communications materials on the basis of fair ethnocultural representation; required bidders to observe the spirit of the *Canadian Multiculturalism Act* in proposals for producing audio-visual materials; targeted ethnocultural communities in a public education campaign; placed advertisements in the ethnic print media; distributed media kits to ethnocultural media outlets and associations; and is developing a strategy for increasing contacts with ethnocultural media.

The Department consulted with ethnocultural minority communities to assist in explaining policy to members of their community; encouraged ethnocultural organizations and students to participate in and promote programs to assist taxpayers from diverse communities in filing their returns; and compiled a national inventory of employee linguistic skills to augment service to the public. The Department commemorated March 21; offered cross-cultural awareness and communications training; and developed "Managing a Diverse Workforce" training sessions in certain regions.

The International Taxation Office was established to provide a national enquiry service and to process tax returns for new Canadians, immigrants, non-residents and Canadians posted abroad. The Department participates on an interdepartmental committee established to examine the needs of the first three groups.

The Department established a National Advisory Committee for Visible Minorities; reviewed employment systems to identify and remove barriers; and implemented an exit questionnaire with plans to redesign it to allow for self-identification.

The Department plans to distribute information on Canada's multiculturalism policy; to continue cross-cultural awareness sessions for managers; to include "Managing a Diverse Workforce" in its middle management course and to produce a guide on managing diversity; to develop a communications strategy on workforce diversity; to include multiculturalism in the employee orientation program; and to develop a strategy to attract designated group members in its Post-Secondary Recruitment Campaign. Research is under way with entrepreneurs who conduct business in languages other than English and French, providing feedback on its Small Business Tax Seminar; and the Department plans to promote these seminars within the minority business communities.

NATIONAL TRANSPORTATION AGENCY OF CANADA

The National Transportation Agency of Canada (NTA) reviewed programs to ensure their adherence to the *Canadian Multiculturalism Act*; published articles and promoted multicultural events in its employee newsletter; holds annual events to raise awareness of Canada's multicultural diversity and established a multicultural committee to plan these events. NTA distributed the *Canadian Multiculturalism Act* with a memorandum highlighting the significance of Section 3(2); encouraged visible and ethnocultural minorities to apply for employment; encouraged employees to self-identify and consulted with visible and ethnocultural minority employees in human resources planning.

NTA consulted with visible and ethnocultural minority groups at public hearings; incorporated the *Fair Communications Guidelines* in its publishing policy and style guidelines; provided services to the public in non-official languages; and plans to develop an inventory of employee linguistic skills and ethnocultural knowledge.

NATURAL SCIENCES AND ENGINEERING RESEARCH COUNCIL OF CANADA

The Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada (NSERC) reflected the multicultural reality of Canada in communications materials; and commemorated March 21. NSERC plans to review personnel policies and practices; to make staff aware of their responsibilities under the *Canadian Multiculturalism Act*; and to encourage managers to be sensitive to staff leave requests for religious and cultural reasons.

OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS

The Office of the Superintendent of Financial Institutions ensured that new human resources management policies and procedures did not contain any artificial barriers; included multiculturalism in its annual review of human resources programs and policies; encouraged employees to self-identify; and commemorated March 21. The Office plans to provide management orientation on the *Canadian Multiculturalism Act*.

PACIFIC PILOTAGE AUTHORITY

The Pacific Pilotage Authority has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and

objectives. The Authority encouraged employees to self-identify and consulted with visible and ethnocultural minority employees.

PETRO-CANADA INC.

Petro-Canada reviewed its policies and programs to ensure their accordance with the multiculturalism policy; revised its Employment Equity policy to include all differences not covered under the four designated groups; provided flexible work hours to accommodate religious holidays; represented Canada's cultural diversity in advertising campaigns; provided cross-cultural training to managers; supported several ethnocultural minority community groups through corporate donations; and encouraged employees to self-identify. In addition, Calgary Headquarters continued recruitment initiatives with the Calgary Multicultural Centre.

PRAIRIE FARM REHABILITATION CORPORATION

The Prairie Farm Rehabilitation Corporation has reported through the Department of Agriculture.

PRINCE RUPERT PORT CORPORATION

Due to its small size, the Prince Rupert Port Corporation (PRPC) has not implemented specific multiculturalism initiatives. The PRPC distributed information materials and videos on multiculturalism to all employees and encouraged ethnocultural and visible minority employees to apply for employment.

ROYAL CANADIAN MINT

The Royal Canadian Mint conducts ongoing reviews of its human resources policies and practices; considers the requirements of the *Canadian Multiculturalism Act* in all new initiatives; ensured external placement agencies were aware of the Mint's multiculturalism objectives; solicited information on employee's cultural backgrounds through an Employee Identification Form; recirculated its harassment policy; and included accountability ratings for managers to achieve employment equity objectives in management appraisals. The Mint's Employee Orientation Program and Employee Handbook includes a section on multiculturalism.

The Mint used the linguistic skills and cultural understanding of employees in communicating more effectively with its clientele; produced multilingual materials; and monitored requests for guided tours in non-official languages. The Mint

represented Canada's multicultural reality in its advertising materials and coins; advocated understanding of multiculturalism through videos; and maintained a directory of cultural groups and consulted with these groups on artistic depictions.

The Mint plans to provide performance appraisal training for managers focusing on cultural sensitivities; to continue discussions with unionized employees on issues that impede opportunities for progress in improving equity considerations for internal promotions; and to track information on multicultural groups and their representation in the Mint's workforce.

SAINT JOHN PORT CORPORATION

The Saint John Port Corporation recognized multiculturalism in policy development; supported multicultural activities in the community; reviewed human resources policies and practices to identify barriers; encouraged employees to self-identify; distributed information and posters on multiculturalism; and plans to distribute the newsletter *Together* to all employees.

ST. JOHN'S PORT CORPORATION

The St. John's Port Corporation has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

SCIENCE COUNCIL OF CANADA

The Science Council of Canada has stated its commitment to the *Canadian Multiculturalism Act*. The Council took steps to ensure publications reflected Canada's diversity; and works to ensure non-discriminatory employment practices.

THE ST. LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY

The St. Lawrence Seaway Authority implemented a testing apparatus to ensure the absence of cultural bias for entry-level manual worker positions; established an inventory of employee linguistic skills and used the linguistic skills and cultural knowledge of its employees in the provision of service to the public. The Authority held briefing sessions on the *Canadian Multiculturalism Act*; commemorated March 21; advertised employment opportunities in the ethnic press; and supported the Worldfest Multicultural Festival in Cornwall, Ontario, where its head office is located.

The Authority plans to review its employment systems to improve neutrality and eliminate any systemic barriers; drafted strategies to sensitize employees to employment equity issues in preparation for a workforce survey; and plans to review, experiment and propose new technological aids to offer multilingual services.

THE STANDARDS COUNCIL OF CANADA

The Standards Council of Canada initiated and plans to continue discussions on how to depict Canada's multicultural reality in communications materials; attended the Federal Multiculturalism Awareness and Training Showcase; joined the federal cross-cultural and race relations training network; encouraged employees to self-identify; and issued a statement to all employees on the Council's commitment to multiculturalism.

TRANSPORT, DEPARTMENT OF

Transport Canada (TC) continued to review its employment systems and practices; encouraged employees to self-identify; consulted with Treasury Board's Visible Minority Committee; and identified multiculturalism as a strategic issue for its long-term human resources plan. The Coast Guard (Maritimes Region) actively recruits from the Nova Scotia Black community; and the Aviation Western Regional Office included ethnocultural minority groups on its mailing lists for recruitment purposes.

TC distributed the second Annual Report on the *Operation of the Canadian Multiculturalism Act*; provided cross-cultural awareness training; ensured all publications and audio-visual materials represented Canada's multicultural reality; included the requirements of the *Canadian Multiculturalism Act* in a new Public Affairs manual; and included Multiculturalism and Citizenship Canada's poster *Together We're Better* in its employee newsletter. TC continued to use pictorial signage at airports and for placards and labels on packaging and transport units carrying dangerous goods; and published a proposed amendment to the Motor Vehicle Safety Regulations to expand the standardization of the identification of safety-related motorcycle controls and displays.

TC Marine (Maritimes Region) established a list of resource persons from ethnocultural minority groups and agencies for consultative purposes; liaised with both the Halifax and Dartmouth Multicultural Committees; developed a series of presentations on multiculturalism in conjunction with St. Mary's University; and plans to encourage staff to participate in local multicultural events.

TC plans to develop a multiculturalism policy; to circulate the *Fair Communications Guidelines*; to develop "Managing a Diverse Workforce" training; to research and implement training for the Airport Group; to display a poster representative of Canada's multicultural reality in all airports; and to target designated group members in an apprenticeship program that will provide the skills necessary to become an aircraft maintenance engineer.

TRANSPORTATION SAFETY BOARD OF CANADA[4]

The Transportation Safety Board of Canada (TSB) reviewed new personnel policies and practices in light of the multiculturalism policy and plans to review all existing policies and practices in 1992/93. TSB commemorated March 21; offered a session on "Harassment in the Workplace"; accommodated public requests for non-official language interpretation services at hearings; encouraged employees to self-identify; offered cross-cultural training; and ensured its communications materials reflect Canada's multicultural reality.

TSB plans to develop a statement on multiculturalism; to canvass employees to determine their linguistic skills and develop an inventory of employees willing to provide interpretation services to visiting delegates; to enhance recruitment practices for designated groups; and to provide multiculturalism training to managers. TSB also plans to distribute the *Canadian Multiculturalism Act: A Guide for Canadians* to all staff; and to promote multiculturalism through its internal newsletter.

VANCOUVER PORT CORPORATION

The Vancouver Port Corporation (VPC) is a Partner in Education with the Britannia School in Vancouver, sponsoring multicultural projects including English as a Second Language for older students. The Corporation welcomed groups of new Canadians participating in English as a Second Language programs. The VPC received the federal government's highest ranking for visible minority representation in its workforce for a second year; hired representatives of ethnocultural and visible minority communities to greet foreign guests during cruiseship season; and ensured communication materials depict Canada's cultural diversity. The VPC plans to develop an inventory of employee linguistic skills; to review employment policies and practices; to develop formal hiring strategies to encourage ethnocultural and visible minorities to apply; and to develop training programs for management on barriers to employment.

[4]Formerly reported under the name of the Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board.

VIA RAIL CANADA INC.

VIA Rail Canada Inc. ensured that the ethnocultural diversity of its workforce was depicted in all communications materials, including folders used for passenger tickets; maintained a directory of the linguistic abilities of its employees, in both official and non-official languages; and participates in activities and meetings encouraging exchanges on the issue of the integration of members of visible minority groups in organizations.

VIA is developing a multiculturalism policy; is revising its *Management Guide for Personnel* to include multiculturalism; and is using the results of in-house surveys to formulate the development of policies, programs and activities sensitive to the multicultural nature of Canada.

WESTERN ECONOMIC DIVERSIFICATION, DEPARTMENT OF

The Department of Western Economic Diversification (WD) has stated its commitment to the multiculturalism policy and has initiated contact with the Multiculturalism Secretariat to explore ways to implement the policy. WD encourages members of ethnocultural and visible minority groups to apply for employment.

GOVERNMENT OPERATIONS

CANADIAN CENTRE FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT

The Canadian Centre for Management Development (CCMD) has taken steps to review its programs to remove cultural biases from teaching approaches used; offered workshops on "Managing a Diverse Workforce" and continues to update the workshop to respond to management needs; offered Armchair sessions on issues dealing with multiculturalism; included multiculturalism issues in training offered to Assistant Deputy Ministers; and plans to introduce a session on Cultural and Equity issues in the Orientation course for the management category.

CCMD designed a series of case studies to assist in managing a multicultural environment and in approaching specific issues such as racial discrimination and is sponsoring a research project on workforce diversity. CCMD took steps to increase visible minority representation in its workforce; provides information and support to Public Service committees on visible minorities; ensures new staff are made aware of CCMD's mandate concerning cultural diversity; commemorated

March 21; ensured its communications materials were unbiased; circulated the *Canadian Multiculturalism Act* to managers; and plans to circulate the government's *Fair Communications Guidelines*. CCMD plans to survey staff to identify initiatives to respond to the *Canadian Multiculturalism Act* and to develop an action plan based on the survey.

CANADIAN GENERAL STANDARDS BOARD

The Canadian General Standards Board has reported through Supply and Services Canada.

DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED

Defence Construction Canada commemorated March 21; informed ethnocultural organizations of job vacancies; and encouraged employees to self-identify.

FEDERAL-PROVINCIAL RELATIONS OFFICE

The Federal-Provincial Relations Office shares management services with the Privy Council Office (PCO) and its report is therefore included with that of the PCO.

OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL

The Office of the Auditor General (OAG) raised awareness of Canada's multiculturalism policy through a presentation by the Multiculturalism Secretariat and by articulating the importance of multiculturalism in an article in its internal publication; maintained an inventory of employee linguistic skills; commemorated March 21; attended the Federal Multiculturalism Awareness and Training Showcase; and is a participant in the interdepartmental multiculturalism training network. The OAG plans to implement a multiculturalism policy; to expand activities to commemorate March 21; and to examine options for cross-cultural awareness training.

OFFICE OF THE CHIEF ELECTORAL OFFICER (ELECTIONS CANADA)

Elections Canada has indicated that, as an institution of Parliament, it does not consider itself subject to the *Canadian Multiculturalism Act*. It does, however,

support the principles of the legislation and undertakes a number of initiatives in keeping with the spirit and intent of the Act.

In 1990/91, Elections Canada continued to distribute its multilingual guide *Voting in Canada* through Canadian citizenship courts and in its information kits. The Office also commemorated March 21. Planning for the paid publicity element of the voter information program for the next federal general election was to start in 1991/92; this will include the hiring of specialist advertising agencies to handle advertising in both the Aboriginal and ethnic media.

OFFICE OF THE COMPTROLLER GENERAL

The Office of the Comptroller General (OCG) reviewed correspondence, publications and visual materials to ensure they are sensitive to and reflect Canada's multicultural reality; commemorated December 10 and March 21; provided "Managing a Diverse Workforce" training; encouraged visible minorities to apply for employment and consulted with staff who have identified themselves as visible minorities. The OCG plans to conduct a self-identification survey; to implement an Exit Interview Program; and to develop an Action Plan on retention of designated group members in response to this program.

The OCG carried out two recruitment and development programs on a government-wide basis with the Public Service Commission: The Financial Officer Recruitment and Development Program and the Internal Audit Recruitment and Development Program. While open to all Canadians, the Office pays particular attention to employment equity policies.

OFFICES OF THE INFORMATION AND PRIVACY COMMISSIONERS OF CANADA

The Offices of the Information and Privacy Commissioners of Canada commemorated March 21, and plan to seek opportunities to participate in seminars and conferences organized by ethnocultural minority and multicultural groups.

OFFICIAL RESIDENCES COUNCIL

The Official Residences Council has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

PRIVY COUNCIL OFFICE

The Privy Council Office and the Federal-Provincial Relations Office commemorated March 21; held a session on Canada's multiculturalism policy and the responsibilities of federal institutions under this policy; permanently displays posters encouraging the elimination of racism; and attended the Federal Multiculturalism and Awareness Showcase. Both Offices reviewed staffing practices for systemic barriers; established career management committees to ensure equality of opportunity; developed education and career profiles for visible minority employees for career planning purposes; encouraged employees to self-identify; and conducted a survey to verify this information.

The Offices plan to establish a Consultative Committee on Employment Equity; to circulate the government's *Fair Communications Guidelines* to encourage management participation in multiculturalism awareness workshops; and to develop a multiculturalism policy.

PUBLIC SERVICE COMMISSION

The Public Service Commission (PSC) developed a Diversity Training Strategy to provide Public Service managers and employees with the skills to manage and work in a diverse workforce. The analysis phase was implemented, with a review of existing diversity training programs and an assessment and analysis of the needs of public servants. The PSC also delivered awareness sessions on valuing and managing diversity; and used *Managing Diversity: A Strategy for the '90's* as the theme of its Employment Equity Conference.

The PSC encouraged members of visible minority groups to identify themselves as such in an inventory of potential management candidates; responded to requests from departments for advice and guidance on issues concerning members of visible minority groups; participated in ethnocultural and visible minority community events; continued its Visible Minority Employment Program, providing resources to departments by recruiting members of visible minority groups from outside the public service; ensured communications materials represented Canada's cultural diversity; and met with Treasury Board's Advisory Committee on the employment of visible minorities in the public service to discuss issues related to the PSC's development and implementation of policies and programs.

From a departmental perspective, the PSC encouraged new employees to self-identify; commemorated March 21; included a workshop on "Managing a Diverse Workforce" at its Manager's Conference; reflected its commitment to multiculturalism and employment equity in its mission statement and corporate objectives; included articles on multiculturalism in its departmental publication;

participated in cross-cultural awareness training; and encouraged visible minority employees to discuss needs and career aspirations with supervisors.

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

The Public Service Staff Relations Board maintained its support of the *Canadian Multiculturalism Act*. The Board plans to continue reviewing its organizational objectives and principles in order to include multiculturalism in its human resources management policies.

PUBLIC WORKS, DEPARTMENT OF

Public Works Canada (PWC) commemorated March 21; ensured publications and videos reflected Canada's multicultural reality; reviewed activities to ensure their compliance to the *Canadian Multiculturalism Act*; offered cross-cultural awareness training to regional employees; and encouraged employees to self-identify. Regional accommodations staff provide tenants with information on their new accommodations and the surrounding area. These briefings often include introductions to ethnocultural minority neighbourhoods. The Department plans to implement activities supporting multiculturalism identified in its Departmental plans.

STATISTICS CANADA

Statistics Canada encouraged members of visible minority groups to apply for employment and has taken steps to ensure their promotion and retention within the Department; commemorated March 21; included the multiculturalism policy in orientation sessions; and promoted understanding of the multiculturalism policy and the reality of Canadian cultural diversity through publications, statistical information and analyses, interactive computer displays, lectures and news releases. The Department provides flexible leave options and hours of work to respect the spiritual and cultural needs of employees as well as meditation rooms and private washrooms for prayers and ablutions. Statistics Canada included articles on multiculturalism in its newsletter; reviewed all publications for depiction of Canada's multicultural reality; and provides survey forms and brochures in non-official languages.

Preparations for the 1991 Census included extensive consultations with ethnocultural and visible minority communities; advertisements and news conferences for the ethnic media; briefings to many ethnocuitural communities; representative depiction on all communications materials; telephone assistance

services and key brochures in 30 non-official languages; and materials directed toward new Canadians.

The Employment Equity Committee plans to review promotional processes to middle-level positions to ensure that all designated group employees are made aware of opportunities and to ensure the selection process is inclusive; an inventory of senior managers willing to act as mentors for visible minority employees will be developed; and an exit interview program will be established. The Department plans to remove any barriers to career development by amending requirements for participation in developmental assignments; through a survey asking staff to assess their supervisors; and by promoting flexible attitudes to work patterns. Statistics Canada plans to take a more systematic approach to technical training and is developing awareness programs on managing diversity.

The Department plans to continue to collect, publish and analyze information on immigration, ethnocultural origin and language use; to produce a commemorative edition of the *1992 Canada Year Book*, which will include information on Canada's cultural diversity; and to address this diversity in a publication on trends in Canadian society.

SUPPLY AND SERVICES, DEPARTMENT OF

Supply and Services Canada (SSC) raised awareness of Canada's multicultural reality by commemorating March 21 and screening videos on multiculturalism. SSC attended the Federal Multiculturalism Awareness Showcase; encouraged employees to self-identify; consulted with visible minority employees; and ensured communications materials depicted Canada's diversity. SSC plans to include modules on "Managing a Diverse Workforce" in management and supervisory orientation programs; to develop a consultative process with ethnocultural and visible minority groups; to develop a comprehensive Employment Equity Strategy and a long-term action plan on the implementation of multiculturalism.

TREASURY BOARD SECRETARIAT

The Treasury Board, in its capacity as a central agency, develops, monitors and assists in the implementation of the Employment Equity Policy throughout the Public Service. Phase II of the Employment Equity Program began with the creation of a new advisory committee structure and a revised approach to target setting, placing emphasis on the career development and progression of designated group members.

The Treasury Board Secretariat (TBS) monitored the performance of departments and agencies with respect to the Employment Equity Program and presented awards to departments showing significant progress; maintained informal contacts with ethnocultural organizations and a data bank including information on visible minorities; monitored progress toward increasing representation and improving distribution of designated groups; and conducted ongoing studies and released quarterly reports on the employment and progress of visible minorities in the Public Service. TBS is a member of the Interdepartmental Employment Equity Data Working Group and the Interdepartmental Committee on Employment Equity.

TBS is reviewing the definition of visible minorities in the context of the Employment Equity Program. TBS plans to work with the PSC to focus on achieving equity for visible minorities at feeder levels to the Management Category and advancement to management ranks from Scientific and Professional positions. The implementation of *The Report of the Task Force on Barriers to Women in the Public Service*, submitted to the President, will have positive implications for visible minority women.

TBS participated in focus-testing cross-cultural awareness workshops developed by departments and encourages this development; attended the Federal Multiculturalism Awareness Showcase; and provided input to the PSC on the objectives of Employment Equity to be included in management training. The Administrative Policy Branch of the Secretariat produced the guidelines to the Fair Communications Practices section of the Government Communication Policy.

From a departmental perspective, the Secretariat commemorated March 21 and December 10; ensured communications materials reflect Canada's multicultural reality; maintained and used an inventory it developed for the referral of designated group candidates for competitions; established a Career Resource Centre to provide information on career opportunities and assignments within the Public Service; and provides career counselling to visible minority employees. TBS is implementing a Career Management Survey to analyze appraisal and career development processes and to ensure training and development opportunities for designated group members. TBS plans to provide "Managing a Diverse Workforce" training for executives; to implement an Exit Interview Program and to develop an Action Plan in response to data collected from this program; to implement a Mentoring Program; and to create an internal management and designated group members' committee.

HEALTH AND SOCIAL POLICY

BUREAU OF PENSIONS ADVOCATES

The Bureau of Pensions Advocates reports through Veterans Affairs Canada.

CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION

The Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) encouraged members of visible minority communities to apply for employment and plans a comprehensive recruitment strategy. CMHC developed and distributed a video and brochure on Employment Equity; developed an exit questionnaire to develop a retention strategy; developed a questionnaire on the effectiveness of its Employment Equity Program and administered it to designated group members; and is developing data banks of qualified designated group members. CMHC participated in community events promoting the elimination of racial discrimination; commemorated March 21; held cross-cultural awareness seminars; and representatives spoke at local multicultural events.

The Advisory Committee – Visible Minorities reviewed and gave input to all new Human Resources policies; contributed to the development of cross-cultural awareness sessions for CMHC staff; and provided advice on issues affecting visible minority employees. The Committee plans to communicate with and increase the involvement of visible minority employees in Employment Equity activities.

CMHC's social and cooperative housing projects operating agreements contain clauses prohibiting discrimination; assessed the housing situation of special-needs groups, including recent immigrants; reviewed the implications of National Health and Welfare's *Charting Canada's Future: Review of Demography* to determine implications for housing; and included representatives of ethnocultural groups on the Planning Committees for 12 conferences on housing for elderly Canadians. "Project Haven" continued to identify immigrant women as a priority for emergency shelter.

CMHC ensured Canada's cultural diversity was depicted in publications and communications materials; organized activities to increase awareness of multiculturalism; continues to provide service in non-official languages at the Vancouver Branch; and is developing a communications policy reflecting multiculturalism.

Managers at CMHC will be required to develop employment equity plans for 1992. CMHC is also supporting a study to determine the housing needs, general

well-being of and support services for immigrants and refugees in Calgary; is proposing a study on racial discrimination in housing with the aim of developing solutions; and continues to undertake, with provincial governments, housing projects with and for ethnocultural minority communities.

CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN

The Canadian Advisory Council on the Status of Women (CACSW) created the position of a Liaison Advisor whose work will make the Council more accessible to all women and encourage communication between communities, advocacy groups and federal institutions.

The Council took steps to make its staff more representative of Canada's demographic reality; staff vacancies were advertised in the ethnic media; and Council plans to review member lists for inclusiveness. The CACSW began consultations with ethnocultural and visible minority groups; included representatives from ethnocultural and visible minority communities on planning committees; promoted awareness of multiculturalism through the President's speeches on the topic; is discussing access to minority communities; and continues to work on research projects addressing the concerns of ethnocultural minority women.

The CACSW included the perspectives of minority women in the terms of reference of its projects; ensured communications materials depicted Canada's multicultural reality; and held information exchange sessions with representatives of minority communities. The Council plans to make staff aware of federal responsibilities under the *Canadian Multiculturalism Act*; to increase outreach with women's groups from minority communities; and to promote networking between Council members and these communities.

CANADIAN CENTRE FOR OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

The Canadian Centre for Occupational Health and Safety commemorated March 21; conducted a survey to develop an inventory of employee linguistic skills and ethnocultural knowledge; and reviews all communications materials and publications to ensure they are representative of Canada's multicultural diversity. The Centre plans to develop a statement of purpose on multiculturalism; to promote awareness of the responsibilities of federal institutions under the *Canadian Multiculturalism Act*; and to distribute the government's *Fair Communications Guidelines*.

CANADIAN PENSION COMMISSION

The Canadian Pension Commission reports through Veterans Affairs Canada.

EMERGENCY PREPAREDNESS CANADA

Emergency Preparedness Canada (EPC) is developing a statement on multiculturalism and plans to distribute it to all staff; revised the employee review and appraisal policy to meet the requirements of the multiculturalism policy; is reviewing the human resources planning process; and encourages ethnocultural and visible minorities to apply for employment and to self-identify. EPC distributed information on multiculturalism to all staff; invited the Multiculturalism Secretariat to give presentations to management; commemorated March 21; ensured communications materials were representative of Canada's cultural diversity and involved the ethnic press in this process.

Ethnocultural and visible minorities concerns are represented in the consultative process and EPC courses and briefings have been developed and conducted with these groups. Program funding was used to support multiculturalism training and translations of articles into non-official languages. EPC plans to further develop consultations and to identify the training needs of staff.

EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA

Employment and Immigration Canada (EIC) tabled its Immigration Plan 1991-95, which was the product of comprehensive cross-Canada consultations. Special efforts were made to include ethnocultural and visible minority organizations in the consultation process. The immigrant integration strategy, which accompanied the Immigration Plan, responds to the settlement and integration needs of newcomers, and was developed on the basis of recommendations of an Interdepartmental Working Group in Immigrant Integration formed to examine federal programs in this area. The Group will continue as a consultative body, raising awareness of immigrant issues in federal institutions.

Immigrant orientation material to help newcomers learn about Canada and its core values was developed to help immigrants understand what they can expect from Canada and what Canada expects from them. Steps were taken to ensure the material was culturally sensitive, provided information on policies and legislation respecting ethnicity and multiculturalism. The material includes a feedback mechanism. The Immigration National Training Centre provided cross-cultural awareness training to all new staff and improved interpreters' skills through a certification program.

EIC consulted with national visible minority organizations to encourage input and communications, and to make recommendations on eliminating barriers to participation; circulated a draft report on *EIC and the Employment of Members of Visible Minority Groups*; developed awareness and race relations training for front-line staff working with designated group members; commemorated March 21; worked toward enhancing services and access for visible minority groups; and is developing directories of national visible minority organizations and designated group member placement agencies.

EIC established a Chairman's Advisory Committee on Visible Minorities; conducted a census encouraging employees to self-identify; produced nine brochures in non-official languages and plans to monitor requirements for more; produced publicity items for the Language at Work program for immigrant women in non-official languages; distributed information to over 200 ethnic media through the *Canadian Scene*; produced *Employment Equity: Creating a Diverse Workforce*; presented merit awards to Canadian companies making efforts to create a representative workforce; and plans to recognize EIC managers working toward the same goal; and plans a workshop on *Valuing Our Diversity* for all staff.

IMMIGRATION AND REFUGEE BOARD

The Immigration and Refugee Board (IRB) makes use of the PSC's data base on employment equity groups to identify potential candidates for employment; encourages employees to self-identify; ensures that the Board is reflective of Canada's ethnocultural diversity; and depicts Canada's cultural diversity in its publications, which are produced in English, French and Spanish.

The IRB developed an Interpreter Accreditation Program; provides refugee claimants with a copy of the *Bible*, the *Koran* and the *Torah* to take their oath; monitors the ethnic media for coverage of refugee issues; consults with ethnocultural and visible minority organizations and includes them on their mailing lists.

INDIAN AFFAIRS AND NORTHERN DEVELOPMENT, DEPARTMENT OF

The Department of Indian Affairs and Northern Development (DIAND) encouraged members of visible minority groups to apply for employment and to self-identify; completed a study to identify barriers to employment and advancement for designated group members and recommend ways to eliminate barriers; and continued to provided cross-cultural awareness training for staff.

DIAND was part of the Canadian delegation appearing before the United Nations Human Rights Committee and the Committee on the Elimination of Racial Discrimination; encouraged staff participation in December 10 and March 21 activities; ensured communications materials depicted Canada's multicultural reality; and maintains a capacity in languages other than English and French.

LABOUR, DEPARTMENT OF

Labour Canada raised awareness of issues concerning immigrant and visible minority women through a management seminar with the President of the National Organization of Immigrant and Visible Minority Women (NOIVMW); by providing funding to that group; and by screening the NFB film *No Time to Stop: Stories of Immigrant and Visible Minority Women*. Labour Canada participated in March 21 activities; included the ethnic media on its distribution list for speeches and news releases; encouraged employees to self-identify; offers cross-cultural and race relations awareness training; and is planning initiatives to increase the representation of designated group members within the Department.

MEDICAL RESEARCH COUNCIL OF CANADA

The Medical Research Council of Canada has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

MERCHANT SEAMAN COMPENSATION BOARD

The Merchant Seaman Compensation Board has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

NATIONAL HEALTH AND WELFARE, DEPARTMENT OF

Health and Welfare Canada (HWC) held a National Workshop on Research Priorities in Multiculturalism and Mental Health and helped to fund the development of multilingual educational material on women's rights and roles in Canada. This was in response to two recommendations from *After the Door has been Opened*, a report of the Canadian Task Force on Mental Health Issues Affecting Immigrants and Refugees.

HWC is including multiculturalism issues and groups in the development of a national strategy for "Enhancing the Preventative Practices of Canadian Health Professionals"; provided funding to the Canadian Council on Multicultural Health; supported workshops in health promotion for cultural communities and mental health promotion for visible minority women; included cross-cultural awareness in guidelines prepared on *Services to Elderly Patients with Mental Health Problems*; and funded research projects on the settlement of Vietnamese refugees in Canada and on the mental health of Southeast Asian refugees settling in Canada.

The Seniors Secretariat distributed the *Report of the National Workshop on Ethnicity and Aging*. The *Executive Summary* of this report and the *Seniors Guide to Federal Programs and Services* were translated into non-official languages. The Guide was advertised in the ethnic media. The Secretariat provided liaison and support to the Multiculturalism, Seniors and Aging Coordinating Committee; continued consultations with ethnocultural minority seniors groups; and hosted discussions, workshops and showcases related to ethnocultural minority seniors issues.

The Department addressed the importance of considering ethnocultural variables in medical research and ethnocultural and linguistic backgrounds in the delivery of health care services; developed AIDS resources in non-official languages; is working with the National Organization of Visible Minority Women (NOIVMW) on issues of wife assault; and is producing monographs of the needs of immigrant and refugee women who are battered.

HWC developed terms of reference for a committee consisting of visible minority employees to act as a consultative body to personnel and management; depicted Canada's cultural diversity in its communications materials; conducted research on implemented managing diversity training; and complies with the Employment Equity Program.

HWC plans to fund the development of models of culturally appropriate social services; to target under-represented minority groups in its Canadian Heart Health Initiative; and the Children's Bureau plans to consult with Multiculturalism and Citizenship Canada in the development of federal plans to implement Canadian commitments in this area.

OFFICE OF THE COORDINATOR, STATUS OF WOMEN CANADA

Status of Women Canada (SWC) has stated its commitment to identify, assess and contribute to existing federal policies, programs and legislation that affect immigrant and visible minority women.

To this end, SWC consults with NOIVMW and other multicultural women's groups; is coordinating the preparation and distribution of discussion guides on the rights and roles of immigrant women in Canada, in response to a recommendation by the Task Force on the Mental Health of Immigrants and Refugees; is a member of EIC's Interdepartmental Committee on Immigrant Integration; and participated in consultations with EIC in preparing immigrant settlement materials.

SWC focuses on the multicultural nature of Canadian women as a member of the Federal Women's Film Program at the NFB's Studio D; includes multicultural groups on mailing lists; and raises issues of particular concern to immigrant and visible minority women through ministerial speeches.

PATENTED MEDICINE PRICES REVIEW BOARD

The Patented Medicine Prices Review Board is a small quasi-judicial agency responsible for ensuring that prices charged by patentees for patented medicines sold in Canada are not excessive. The Board circulated *The Canadian Multiculturalism Act: A Guide for Canadians* and the *1989/90 Annual Report on the implementation of the Canadian Multiculturalism Act*; displayed the multiculturalism policy; and considers Canada's multicultural reality when staffing positions.

SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL OF CANADA

The Social Sciences and Humanities Research Council provided financial support to several projects dealing with multiculturalism. The Council also launched a joint research initiative on Canada's multicultural society in conjunction with Multiculturalism and Citizenship Canada. The initiative involves a state-of-the-art review to assess the strengths and weaknesses of current research and resources dealing with the challenge of nation building in Canada's multicultural society and to determine where research needs and opportunities exist.

VETERANS AFFAIRS, DEPARTMENT OF

Veterans Affairs Canada continually reviews policies and programs to ensure that the intent and spirit of the *Canadian Multiculturalism Act* are respected; ensured employees were aware of the Act and federal responsibilities under it; ensured communications and training materials represent Canada's multicultural reality; commemorated March 21; displayed posters promoting multiculturalism; provided cross-cultural training for managers; monitors the composition of its workforce;

and is undertaking special recruitment initiatives to increase the representation of visible minority groups.

VETERANS APPEAL BOARD CANADA

The Veterans Appeal Board (VAB) monitors all competition posters to ensure no barriers exist; commemorated March 21; screened videos on multiculturalism and racism; displayed posters promoting multiculturalism; provided cross-cultural awareness training; and has stated its commitment to increasing visible minority representation at the Board. The *Canadian Multiculturalism Act* is displayed prominently. The VAB plans to continue to increase awareness of the multiculturalism policy and to include multiculturalism in a new Mission Statement and Philosophy of Management.

INTERNATIONAL TRADE, FOREIGN AND DEFENCE POLICY

CANADIAN COMMERCIAL CORPORATION

The Canadian Commercial Corporation displayed materials promoting the multiculturalism policy; included the *Canadian Multiculturalism Act* in its Policy and Procedures Manual; encouraged employees to self-identify; and used employee linguistic skills for international business communications.

CANADIAN INSTITUTE FOR INTERNATIONAL PEACE AND SECURITY

Due to its small size, the Canadian Institute for International Peace and Security does not have a formal program in direct support of multiculturalism. Nominations to the Board of Directors are solicited from ethnocultural organizations. The Institute also supports and consults with multicultural organizations on projects related to the Institute's work.

CANADIAN INTERNATIONAL DEVELOPMENT AGENCY

The Canadian International Development Agency (CIDA) promoted the employment of visible minorities within the Agency; developed and distributed the guide book *Staffing strategies to promote Employment Equity: Managers' Guide*;

encouraged employees to self-identify; commemorated March 21; and maintained an inventory of staff linguistic and cultural skills. CIDA's Voluntary Minority Advisory Committee continued discussions; promoted cross-cultural understanding in the workplace; and increased awareness of racism. A presentation to the President's Committee was made by the Personnel and Administration Branch to promote discussion and resolution of issues of concern. CIDA provided cross-cultural awareness training and awareness sessions for managers on the origin and rationale for employment equity in the Public Service and explored the significance of employment equity and multiculturalism for CIDA managers.

The Agency plans to evaluate previous training to determine needs; to develop an Employment Equity Policy and Action Plan with an accountability and monitoring framework; and to develop a policy on multiculturalism. CIDA also plans to initiate special recruitment efforts by developing and maintaining contacts with visible minority organizations; and to develop a strategy for the marketing of qualified designated group members within CIDA.

CANADIAN INTERNATIONAL GRAINS INSTITUTE

The Canadian International Grains Institute has not implemented specific multicultural initiatives, but has stated its support of the multiculturalism policy and objectives.

CANADIAN INTERNATIONAL TRADE TRIBUNAL

The Canadian International Trade Tribunal reviewed human resources processes to ensure the absence of cultural biases and unnecessary requirements; accommodated employee religious commitments; and is obtaining a variety of sacred documents to allow all witnesses to swear their intentions at hearings. The Chairman wrote to all staff regarding the spirit and intent of the *Canadian Multiculturalism Act.*

EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION

The Export Development Corporation (EDC) increased its efforts to recruit members of designated groups and has stated its commitment to bringing employment equity into force. EDC depicted Canada's multicultural reality in internal and external publications; consulted with visible minority employees and encouraged employees to self-identify; monitored the progress of visible minority staff; began a review of training practices to ensure they are not discriminatory; and provides one flexible holiday per year to accommodate religious obligations.

EDC plans a continual review of employment systems to ensure they are free from bias; plans a recruitment brochure highlighting EDC's commitment to employment equity and multiculturalism; is rewriting the employee handbook to contain a section on employment equity and multiculturalism; and plans an article in the employee newsletter describing EDC's commitment to multiculturalism.

EXTERNAL AFFAIRS AND INTERNATIONAL TRADE, DEPARTMENT OF

External Affairs and International Trade Canada (EAITC) consulted with ethnocultural communities in policy development, in the preparation of ministerial trips abroad and on special issues. EAITC considered Canada's multicultural reality in contributions to immigration and refugee policy; included elements reflecting Canada's cultural diversity on itineraries for foreign visitors; participated in trade events sponsored by ethnocultural business associations; and made efforts to obtain information of special interest for ethnocultural communities, including information on human rights, political crises and natural disasters.

The Department provided cross-cultural awareness and employment equity training; and plans to offer "Managing a Diverse Workforce" training and to develop in-house cross-cultural awareness training. EAITC distributed official announcements, which are translated into 13 non-official languages, to the ethnic media and ethnocultural organizations; supported professional ethnocultural minority artists and productions reflecting the multicultural nature of Canada, and teaching and research on Canada's cultural diversity.

EAITC encouraged employees to self-identify; monitored the participation of designated group employees; encouraged the employment of visible minorities; advertised the annual Foreign Service exams in the ethnic media; and eliminated language requirements for designated group members otherwise qualified for positions. EAITC continued to make use of the linguistic and ethnocultural skills of staff; depicted Canadian cultural diversity in publications; and included a section on multiculturalism in *Canada: An Overview* and in their *Facts Canada* packet.

INTERNATIONAL BOUNDARY COMMISSION (CANADIAN SECTION)

The International Boundary Commission has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the policy.

INTERNATIONAL CENTRE FOR OCEAN DEVELOPMENT

The International Centre for Ocean Development has not yet implemented specific multicultural initiatives but has stated its intent to do so.

INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE

Due to changes in the strategic direction and subsequent staff reductions at the International Development Research Centre (IRDC), few new activities specific to multiculturalism have been undertaken. Some activities have continued, however, and more are planned for 1991/92. IRDC continued to develop and implement a linguistic and ethnocultural skills bank; provided publications in English, French and Spanish; and consulted with employment agencies representing visible minority groups.

IRDC plans to develop a statement on multiculturalism; to provide cross-cultural awareness sessions for line managers; and to provide staffing guidelines addressing the *Employment Equity* and the *Canadian Multiculturalism Acts*.

NATIONAL DEFENCE, DEPARTMENT OF

The Department of National Defence (DND) reviewed policies and programs to ensure consistency in the application of the multiculturalism policy; encouraged employees to self-identify; maintained an inventory of employee linguistic skills; provided cross-cultural awareness training; and conducted meetings in Halifax to foster an open forum for discussion of Black employment issues in Nova Scotia. The Department researched the effectiveness of the Canadian Forces' advertising on Canadian visible minorities. It plans to implement recommendations from this study through a pilot project for the Reserves in Montreal in 1992, and for the Regular Force when recruiting objectives return to more normal levels.

DND circulated the *Fair Communications Guidelines*; reviewed communications materials to ensure fair representation of Canada's multicultural society; included an article on multiculturalism in the employee newsletter; commemorated March 21; provided multicultural content in film selections, poster displays and publications; and displayed brochures in various languages during International Women's Week.

The Department plans to issue instructions to all employees describing the multiculturalism policy and its application; to deliver cross-cultural and race relations awareness sessions for civilian employees; to conduct a survey to

determine the attitudes and intentions of ethnocultural minority groups toward the Canadian Forces; and to develop an action plan dealing with visible minority employment issues.

PETRO-CANADA INTERNATIONAL ASSISTANCE CORPORATION

Petro-Canada International Assistance Corporation is a wholly owned subsidiary of Petro-Canada Inc., and is guided by Petro-Canada's policies in the area of multiculturalism.

JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

The Canadian Human Rights Commission (CHRC) promoted understanding of multiculturalism through media interviews on Canada's cultural diversity and by producing op-eds and articles, targeting its efforts at both national and local ethnic media, many of which use non-official languages. Several articles written specifically for the ethnic media discussed the role of the CHRC and the *Employment Equity Act*. Senior management at the CHRC consulted with ethnocultural communities, multicultural organizations and the ethnic press. Consultations, focusing on both current issues and longer-range planning, were reinforced by regional and headquarters staff.

Publications and video productions at the CHRC depict Canada's multicultural reality and production of multilingual publications such as a guide to the *Canadian Human Rights Act*, produced in 18 languages, will continue. The CHRC offered "Managing a Diverse Workforce" training to all employees; and encouraged members of visible minority groups to apply for employment and to self-identify.

CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE

Employees and managers of the Canadian Security Intelligence Service (CSIS) have participated in cross-cultural and race relations awareness and training; monitored new policies and programs in light of the *Canadian Multiculturalism Act*; adjusted human resources service policies and programs; and commemorated March 21.

CSIS plans to review its policies to ensure accordance with the *Canadian Multiculturalism Act*; to review psychometric testing used for candidate screening to ensure recruitment barriers do not exist; to develop a communications strategy to encourage self-identification and to interview those employees to increase awareness of their needs; and to implement an exit interview program.

The Service plans to promote multiculturalism by updating its communication strategy on multiculturalism; by providing training for individuals responsible for promotion; by designing a pamphlet on multiculturalism; by providing harassment policies and procedures to all employees; and by hosting awareness sessions on racial discrimination.

CSIS plans to consult with ethnocultural organizations; to maintain contact with a national network of ethnocultural communities; to encourage Aboriginal and ethnocultural communities to discuss the Service's mandate and recruitment programs; to maintain active recruitment of multilingual translators; and to design a questionnaire to track employee linguistic skills.

CORRECTIONAL SERVICE CANADA

Correctional Service Canada (CSC) developed a Personnel Management Framework that includes recruitment, training and developmental opportunities, and quality of work programs to provide competent and motivated staff who are representative of the culturally diverse population of Canada. CSC revised its Anti-Discrimination and Harassment Policy and distributed it to all employees; provided training and sensitization workshops to eliminate harassment and discrimination; produced an anti-discrimination poster; commemorated March 21; consulted with religious groups to ensure proper support for offenders with special religious needs; and designed a training program for 1991/92 on cross-cultural awareness.

CSC revised its orientation program, to be piloted in 1991, for new correctional officers and non-correctional staff to prepare them to function with a culturally diverse workforce and offender population; plans to survey all Service employees regarding self-identification for Employment Equity issues; and initiated an Internal Audit of Special Needs Offenders to review and assess specialized programming related to minority groups and Native offenders. This Audit will provide the base for a Study Group which will be mandated to develop a corporate Multiculturalism Policy for CSC.

Regional activities included the formation of a committee of employees from culturally diverse backgrounds to discuss issues and develop action plans and the initiation of a self-identification survey.

JUSTICE, DEPARTMENT OF

The Department of Justice expanded its recruitment efforts to include visits by management to the Indigenous, Black and Micmac Program at Dalhousie University; participated in March 21 activities and encouraged regional directors to do the same; reviewed departmental workforce composition and employment systems to identify areas of concern; published a new Employment Equity brochure; included articles on multiculturalism in employee newsletters; ensured communications materials reflect Canada's multicultural reality; conducted a survey to determine the representation of under-represented groups in its workforce; and is developing an internal inventory of designated group members to be used when filling vacancies.

The Department consults with ethnocultural organizations; includes member organizations of the Canadian Ethnocultural Council (CEC) and other multicultural groups on its mailing lists; discussed issues related to multiculturalism and justice with Ottawa City Hall; sponsored a roundtable conference on multiculturalism and the law; and provided support to outside projects dealing with multiculturalism and the legal system. Information from these projects will help to formulate policies and programs. The Department is developing policy research on problems faced by ethnocultural minorities related to the law and the justice system.

Stemming from an internal Task Force on Multiculturalism, a survey questionnaire is being designed for distribution to all law faculties in Canada to determine the proportion of law students who are designated group members. This will allow for more realistic staffing objectives and recruitment efforts. The Department plans to revise its recruitment kits stating its commitment to designated group members; to revise self-identification procedures; to review interview and selection processes and to develop an interview guide to ensure selection is fair and equitable. The Department also plans to develop a statement of purpose on multiculturalism; to provide cross-cultural training sessions; to publish articles on the *Canadian Multiculturalism Act*; and to increase liaison with ethnocultural communities.

LAW REFORM COMMISSION

The Law Reform Commission (LRC) continued four research projects in 1990/91; one of these, the "Criminal Procedure Project", examines the application of criminal law to Aboriginal people and members of cultural or religious minorities and the access these people have to the criminal justice system. The LRC undertook consultations with representatives of Aboriginal groups and cultural and religious minority groups as part of the Department of Justice's review relating to these groups; consulted with multicultural groups as part of a study of immigration and refugee status mechanisms; included ethnocultural minority newspaper

publishers on its publications mailing list as a result of a campaign to raise awareness; and plans to undertake a campaign to increase the interest of ethnocultural minority groups in its publications.

NATIONAL PAROLE BOARD

The National Parole Board (NPB) developed a statement of purpose on multiculturalism; held an orientation training session for Board members examining multiculturalism as an element in parole decision making; provided cross-cultural awareness and "Managing a Diverse Workforce" training; emphasized cultural diversity as a key characteristic of Canadian society in its three-year strategic plan; held briefings on the *Canadian Multiculturalism Act*; featured articles in the Board's weekly newsletters; and participated in special events such as March 21.

The Board consults with visible minority employees; encouraged members of visible minority groups to apply for employment and to self-identify; established and maintains an inventory of the linguistic and ethnocultural knowledge of Board members and staff; and ensured communications materials adhered to the government's *Fair Communications Guidelines*.

The Board distributed a poster and bulletin on the major religions and their holidays; hosted an information session with the Ottawa Police on minority-related issues; provides non-official language interpretation at hearings; and, with the assistance of Multiculturalism and Citizenship Canada, has published a brochure explaining its policy on interpreters at hearings, which has been translated into five languages other than French and English.

The NPB plans to continue cross-cultural awareness and training sessions and multiculturalism workshops; to consult with ethnocultural communities; and to visit institutions to provide information to specific ethnocultural minority offenders. The Board is now reviewing its Pre-Release Decision Policies, in collaboration with Multiculturalism and Citizenship Canada, in order to assess their real and potential impact on ethnocultural minority offenders and to ensure such policies reflect the diversity of Canadian society. The Board plans to continue to work with the Multiculturalism Secretariat to develop proposals to meet the objectives of its statement of purpose on multiculturalism.

OFFICE OF THE COMMISSIONER FOR FEDERAL JUDICIAL AFFAIRS

The Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs has stated its support of the *Canadian Multiculturalism Act* and has taken specific efforts to

accommodate the religious and cultural obligations of staff. Senior management has reviewed the 2nd Annual Report on the operation of the *Canadian Multiculturalism Act* and circulated it to all employees.

OFFICE OF THE CORRECTIONAL INVESTIGATOR

The Office of the Correctional Investigator is a small federal agency and has reported through the Solicitor General of Canada.

ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE

The Commissioner of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) reasserted his commitment to the promotion of multiculturalism within the Force and highlighted the importance of the increasing cultural diversity of society in his 1991 Directional Statement. In addition to allowing Sikh members to wear turbans, the RCMP implemented a policy allowing Native Indian members to wear braids. The Commissioner's Advisory Committee on Visible Minorities continued to meet bi-annually. The RCMP also formed Community Consultative Groups in each Division across Canada. These community-based policing initiatives enhanced interaction; provided the public with an avenue for input; and ensured that minority and Aboriginal concerns were addressed.

The RCMP continued to consult with ethnocultural minority groups; to review existing cultural awareness training; increased awareness through in-house publications; reviewed its communications materials to ensure that they are reflective of Canada's diverse population; continued the use of its Self-Identification Questionnaire, examining the special programs for the mobility of designated groups; and has set goals for designated group recruitment inclusive of visible minorities.

The RCMP continued to involve young people through programs such as the Summer Student Program, the RCMP Scout-Ventures Program and through the National Recruiting Team that travels across the country.

ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE EXTERNAL REVIEW COMMITTEE

The Royal Canadian Mounted Police External Review Committee circulated information on multiculturalism, racial discrimination and the *Canadian Multiculturalism Act* to employees and took steps to ensure communication

materials are not discriminatory. The Committee remains committed to the spirit and objectives of Canada's multiculturalism policy.

SECURITY INTELLIGENCE REVIEW COMMITTEE

The Security Intelligence Review Committee has not implemented specific multicultural initiatives, although it stated its support of the policy and objectives.

SOLICITOR GENERAL, DEPARTMENT OF

Solicitor General Canada includes the following organizations: Canadian Security Intelligence Service; Correctional Service Canada; the National Parole Board; the Royal Canadian Mounted Police; the RCMP Public Complaints Commission; and the RCMP External Review Committee. Individual information on the activities of each is listed alphabetically in this section of the report. The following information is specific to the Solicitor General Secretariat.

The Solicitor General Secretariat established race relations as a policing priority; coordinated federal and provincial efforts in establishing the Canadian Police Race Relations Centre; is supporting the Multicultural Orientation Service Association for Immigrant Communities (MOSAIC) in an Assaultive Husbands Program that is culturally sensitive; and is assisting Employment and Immigration Canada by providing information for its source book for orientation, language and settlement workers.

During National Crime Prevention Week, the Secretariat ensured that ethnocultural traditions, viewpoints and concerns were represented and continues to ensure that all communications material reflects Canada's multicultural reality. The Secretariat plans to continue discussions with organizations representing visible minority community concerns; will continue to support MOSAIC; and plans to work with voluntary sector agencies to develop culturally and linguistically appropriate information packages for female offenders of visible minority communities.

The Atlantic Regional Office participated and sponsored workshops and conferences, including "Breaking the Barriers – Multicultural Youth and Police". The Quebec Regional Office (QRO) is represented on a committee consisting of representatives of police forces, minority ethnic communities and other public institutions. In 1990/91, this committee surveyed cross-cultural relations and municipal services in order to gauge the level of awareness of access programs and the extent to which these organizations received training in cultural awareness. The Quebec Regional Office administers an internal service for gathering

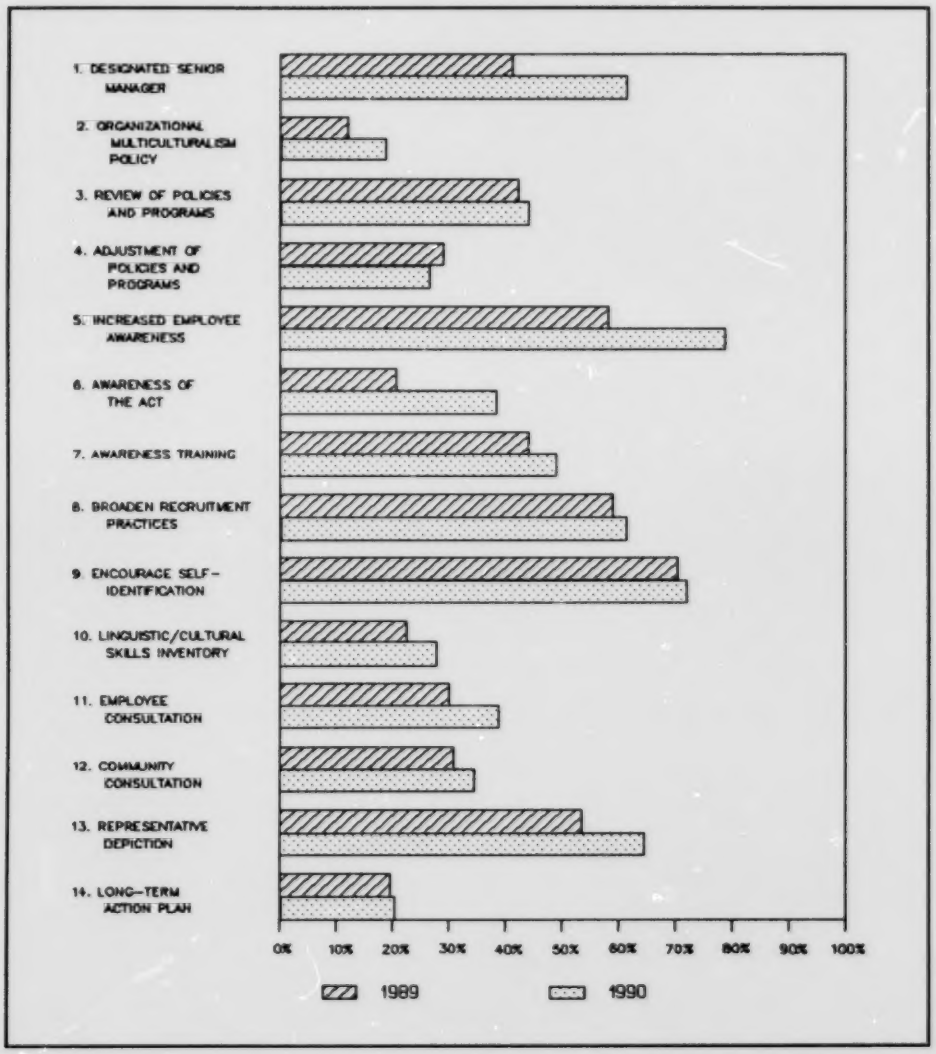
information on multiculturalism-related issues, acquired through reading or by attendance at symposia and congresses.

The Ontario Regional Office participated in an organizational review of the Council on Race Relations and Policing; in the development of a drug awareness program in high-risk communities in Metropolitan Toronto; and in building police-community partnerships with culturally and linguistically diverse populations in Metropolitan Toronto. They also co-funded a "Discovery Focus Workshop" to determine multicultural information needs; and funded an overview of multicultural policing activities.

The Prairie Regional Office and the Edmonton Police Service produced a training manual on relevant ethnocultural community education to promote more responsive policing and plans to continue work in policy and program development related to multicultural policing. The Pacific Region participated in several projects and on committees dealing with minority communities and policing; developed a directory of Police and Multicultural Services for the Pacific Region and funded projects in this area; and consulted with multicultural organizations.

APPENDIX I

APPENDIX I



This graph is a snapshot of the overall implementation of the multiculturalism policy in federal institutions. It is the result of an informal survey of departments and agencies based on 14 questions (see opposite page) prepared by the Multiculturalism Secretariat. These questions were designed to reflect generally important first steps; they are not an exhaustive list of measures that are or could be taken by federal institutions in response to their obligations under the Act.

1. Has your organization designated a senior manager formally responsible for day-to-day implementation of the multiculturalism policy in your federal institution?

2. Has your organization developed and articulated a statement of purpose or vision with regard to the multiculturalism policy within your federal institution?

3. Has your institution begun a process of reviewing existing policies and programs in light of the multiculturalism policy?

4. If such a process has begun, have any adjustments been made to policies or programs in light of that review?

5. Have steps been taken in your organization to increase awareness among all staff members of Canada's multicultural reality?

6. Have steps been taken in your organization to ensure that employees are aware of the six responsibilities all federal institutions have to implement the policy?

7. Has your institution provided for employees cross-cultural and race relations awareness and training, or sessions on Managing Diversity, either by providing such training in-house or enrolling employees in courses offered by others?

8. Has your institution taken steps to actively encourage ethnocultural and visible minorities to apply for employment?

9. Has your institution taken steps to encourage visible minority employees to identify themselves for the purposes of Employment Equity programs?

10. Does your organization have an up-to-date useful inventory of the linguistic skills and ethnocultural knowledge and understanding of employees?

11. Has your institution consulted with visible and ethnocultural minority employees to determine what their specific concerns are?

12. Has your institution established a consultative process with ethnocultural and visible minority groups to ensure that their viewpoints are specifically included in the development and implementation of policies and programs?

13. Has your institution taken steps to ensure that all communications material (publications, audio-visual material, film, posters, etc.) fairly represents Canada's multicultural reality?

14. Has your organization developed a long-term action plan on the implementation of multiculturalism which includes monitoring and evaluation?

APPENDIX II

FEDERAL INSTITUTIONS BY CATEGORY

CULTURAL AFFAIRS AND NATIONAL IDENTITY

Canada Council
Canadian Broadcasting Corporation
Canadian Cultural Property Export Review Board
Canadian Museum of Civilization
Canadian Museum of Nature
Canadian Permanent Committee on Geographical Names
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission
Communications, Department of
Copyright Board Canada
Harbourfront Corporation
National Archives of Canada
National Arts Centre
National Battlefields Commission, The
National Capital Commission
National Film Board of Canada
National Gallery of Canada
National Library of Canada
National Museum of Science and Technology
Office of the Commissioner of Official Languages
Secretary of State, Department of the
Telefilm Canada

ECONOMIC AFFAIRS

Agriculture, Department of
Atlantic Canada Opportunities Agency
Atlantic Pilotage Authority
Atomic Energy of Canada Limited
Bank of Canada
Board of Arbitration and Review Tribunal
Canada Deposit Insurance Corporation
Canada Harbour Place Corporation
Canada Labour Relations Board
Canada Ports Corporation
Canada Post Corporation
Canadian Dairy Commission

ECONOMIC AFFAIRS (cont.)

Canadian Egg Marketing Agency
Canadian Grains Commission
Canadian Livestock Feed Board
Canadian National Railway
Canadian Patents and Development Ltd.
Canadian Saltfish Corporation
Canadian Wheat Board, The
Cape Breton Development Corporation
Civil Aviation Tribunal
Consumer and Corporate Affairs, Department of
Economic Council of Canada
Energy, Mines and Resources, Department of
Enterprise Cape Breton
Environment, Department of the
Farm Credit Corporation Canada
Federal Business Development Bank
Federal Environmental Assessment Review Office
Finance, Department of
Fisheries and Oceans, Department of
Forestry Canada
Grain Transportation Agency
Great Lakes Pilotage Authority
Halifax Port Corporation
Hazardous Materials Information Review Commission
Industry, Science and Technology, Department of
Investment Canada
Laurentian Pilotage Authority
Marine Atlantic Inc.
Montreal Port Corporation
National Energy Board
National Research Council of Canada
National Revenue (Customs and Excise), Department of
National Revenue (Taxation), Department of
National Transportation Agency
Natural Sciences and Engineering Research Council
Office of Privatization and Regulatory Affairs
Office of the Superintendent of Bankruptcy
Office of the Superintendent of Financial Institutions
Pacific Pilotage Authority
Petro-Canada Inc.
Petroleum Monitoring Agency
Port of Québec Corporation
Prairie Farm Rehabilitation Administration
Prince Rupert Port Corporation
Restrictive Trade Practices Commission

ECONOMIC AFFAIRS (cont.)

Royal Canadian Mint
Saint John Port Corporation
St. John's Port Corporation
Science Council of Canada
St. Lawrence Seaway Authority, The
Standards Council of Canada
Transport, Department of
Transportation Safety Board of Canada (formerly the Canadian Transportation Accident Investigation Safety Board)
Vancouver Port Corporation
VIA Rail Canada Inc.
Western Economic Diversification, Department of
Western Grain Stabilization Administration

GOVERNMENT OPERATIONS

Canadian Centre for Management Development
Canadian General Standards Board
Defence Construction (1951) Inc.
Federal-Provincial Relations Office
Office of the Auditor General of Canada
Office of the Chief Electoral Officer
Office of the Comptroller General
Offices of the Information and Privacy Commissioners of Canada
Official Residences Council
Old Port of Montréal Corporation Inc.
Privy Council Office
Public Service Commission
Public Service Staff Relations Board
Public Works, Department of
Statistics Canada
Supply and Services, Department of
Treasury Board Secretariat

HEALTH AND SOCIAL POLICY

Bureau of Pensions Advocates
Canada Mortgage and Housing Corporation
Canadian Advisory Council on the Status of Women
Canadian Centre for Occupational Health and Safety
Canadian Pension Commission
Emergency Preparedness Canada

HEALTH AND SOCIAL POLICY (cont.)

Employment and Immigration, Department of
Immigration and Refugee Board
Indian Affairs and Northern Development, Department of
Labour, Department of
Medical Research Council of Canada
Merchant Seaman Compensation Board
National Council of Welfare
National Health and Welfare, Department of
Office of the Coordinator, Status of Women
Patented Medicine Prices Review Board
Social Sciences and Humanities Research Council
Vanier Institute of the Family
Veterans Affairs, Department of
Veterans Appeal Board

INTERNATIONAL TRADE, FOREIGN AND DEFENCE POLICY

Canadian Commercial Corporation
Canadian Institute for International Peace and Security
Canadian International Development Agency
Canadian International Grains Institute
Canadian International Trade Tribunal
Export Development Corporation
External Affairs and International Trade, Department of
Foreign Claims Commission
International Boundary Commission
International Centre for Ocean Development
International Development Research Centre
National Defence, Department of
Petro-Canada International Assistance Program

JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS

Canadian Human Rights Commission
Canadian Security Intelligence Service
Correctional Service Canada
Justice, Department of
Law Reform Commission of Canada
National Parole Board
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs
Office of the Correctional Investigator

JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS (cont.)

Royal Canadian Mounted Police
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission
Security Intelligence Review Committee
Solicitor General, Department of the

THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT

C-93

Second Session, Thirty-third Parliament,
35-36-37 Elizabeth II, 1986-87-88

THE HOUSE OF COMMONS OF CANADA

BILL C-93

An Act for the preservation and enhancement of multiculturalism in Canada

AS PASSED BY THE HOUSE OF COMMONS JULY 12, 1988

C-93

Deuxième session, trente-troisième législature,
35-36-37 Elizabeth II, 1986-87-88

CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

PROJET DE LOI C-93

Loi sur le maintien et la valorisation du multiculturalisme au Canada

ADOPTÉ PAR LA CHAMBRE DES COMMUNES LE 12 JUILLET 1988

2nd Session, 33rd Parliament,
35-36-37 Elizabeth II, 1986-87-88

2e session, 33e législature,
35-36-37 Elizabeth II, 1986-87-88

THE HOUSE OF COMMONS OF CANADA

CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

BILL C-93

PROJET DE LOI C-93

An Act for the preservation and enhancement of multiculturalism in Canada

Loi sur le maintien et la valorisation du multiculturalisme au Canada

Preamble

WHEREAS the Constitution of Canada provides that every individual is equal before and under the law and has the right to the equal protection and benefit of the law without discrimination and that everyone has the freedom of conscience, religion, thought, belief, opinion, expression, peaceful assembly and association and guarantees those rights and freedoms equally to male and female persons;

AND WHEREAS the Constitution of Canada recognizes the importance of preserving and enhancing the multicultural heritage of Canadians;

AND WHEREAS the Constitution of Canada recognizes rights of the aboriginal peoples of Canada;

AND WHEREAS the Constitution of Canada and the *Official Languages Act* provide that English and French are the official languages of Canada and neither abrogates or derogates from any rights or privileges acquired or enjoyed with respect to any other language;

AND WHEREAS the *Citizenship Act* provides that all Canadians, whether by birth or by choice, enjoy equal status, are entitled to the same rights, powers and privileges and are subject to the same obligations, duties and liabilities;

Préambule

Attendu :

que la Constitution du Canada dispose que la loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, que tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, que chacun a la liberté de conscience, de religion, de pensée, de croyance, d'opinion, d'expression, de réunion pacifique et d'association, et qu'elle garantit également aux personnes des deux sexes ce droit et ces libertés;

qu'elle reconnaît l'importance de maintenir et de valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens;

qu'elle reconnaît des droits aux peuples autochtones du Canada;

qu'elle proclame, de même que la *Loi sur les langues officielles*, le statut du français et de l'anglais comme langues officielles du Canada, et affirme que ni l'une ni l'autre ne portent atteinte aux droits et privilèges des autres langues;

que la *Loi sur la citoyenneté* dispose que tous les Canadiens, de naissance ou par choix, jouissent d'un statut égal, ont les mêmes droits, pouvoirs et avantages et sont assujettis aux mêmes devoirs, obligations et responsabilités;

que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dispose que tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et que, pour assurer celle-ci, elle constitue la Commis-

AND WHEREAS the *Canadian Human Rights Act* provides that every individual should have an equal opportunity with other individuals to make the life that the individual is able and wishes to have, consistent with the duties and obligations of that individual as a member of society, and, in order to secure that opportunity, establishes the Canadian Human Rights Commission to redress any proscribed discrimination, including discrimination on the basis of race, national or ethnic origin or colour;

AND WHEREAS Canada is a party to the *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*, which Convention recognizes that all human beings are equal before the law and are entitled to equal protection of the law against any discrimination and against any incitement to discrimination, and to the *International Covenant on Civil and Political Rights*, which Covenant provides that persons belonging to ethnic, religious or linguistic minorities shall not be denied the right to enjoy their own culture, to profess and practise their own religion or to use their own language;

AND WHEREAS the Government of Canada recognizes the diversity of Canadians as regards race, national or ethnic origin, colour and religion as a fundamental characteristic of Canadian society and is committed to a policy of multiculturalism designed to preserve and enhance the multicultural heritage of Canadians while working to achieve the equality of all Canadians in the economic, social, cultural and political life of Canada;

NOW, THEREFORE, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows:

sion canadienne des droits de la personne laquelle est chargée de remédier à toute distinction fondée sur des motifs illicites tels la race, l'origine nationale ou ethnique ou encore la couleur;

que le Canada est partie, d'une part, à la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, laquelle reconnaît que tous les hommes sont égaux devant la loi et ont droit à une égale protection de la loi contre toute discrimination et contre toute incitation à la discrimination et, d'autre part, au *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, lequel dispose que les personnes appartenant à une minorité ethnique, religieuse ou linguistique ne peuvent être privées du droit d'avoir leur propre vie culturelle, de professer et de pratiquer leur propre religion, ou d'employer leur propre langue;

que le gouvernement fédéral reconnaît que la diversité de la population canadienne sur les plans de la race, de la nationalité d'origine, de l'origine ethnique, de la couleur et de la religion constitue une caractéristique fondamentale de la société canadienne et qu'il est voué à une politique du multiculturalisme destinée à préserver et valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens tout en s'employant à réaliser l'égalité de tous les Canadiens dans les secteurs économique, social, culturel et politique de la vie canadienne,

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, édicte :

SHORT TITLE

Short title

1. This Act may be cited as the *Canadian Multiculturalism Act*.

TITRE ABRÉGÉ

Titre abrégé

1. *Loi sur le multiculturalisme canadien.*

INTERPRETATION

Definitions

2. In this Act,

"federal institution" «*institutions fédérales*»

"federal institution" means any of the following institutions of the Government of Canada:

(*a*) a department, board, commission or council, or other body or office, established to perform a governmental function by or pursuant to an Act of Parliament or by or under the authority of the Governor in Council, and

(*b*) a departmental corporation or Crown corporation as defined in section 2 of the *Financial Administration Act*,

but does not include

(*c*) any institution of the Council or Government of the Northwest Territories or the Yukon Territory, or

(*d*) any Indian band, band council or other body established to perform a governmental function in relation to an Indian band or other group of aboriginal people;

Minister «*ministre*»

"Minister" means such member of the Queen's Privy Council for Canada as is designated by the Governor in Council as the Minister for the purposes of this Act.

MULTICULTURALISM POLICY OF CANADA

Multiculturalism policy

3. (1) It is hereby declared to be the policy of the Government of Canada to

(*a*) recognize and promote the understanding that multiculturalism reflects the cultural and racial diversity of Canadian society and acknowledges the freedom of all members of Canadian society to preserve, enhance and share their cultural heritage;

(*b*) recognize and promote the understanding that multiculturalism is a fundamental characteristic of the Canadian heritage and identity and that it provides an invaluable resource in the shaping of Canada's future;

(*c*) promote the full and equitable participation of individuals and communities of all origins in the continuing evolution and

DÉFINITIONS

Définitions

2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

«institutions fédérales» "federal institution"

«institutions fédérales» Les institutions suivantes du gouvernement fédéral :

a) les ministères, organismes — bureaux, commissions, conseils, offices ou autres — chargés de fonctions administratives sous le régime d'une loi fédérale ou en vertu des attributions du gouverneur en conseil;

b) les établissements publics et les sociétés d'État au sens de l'article 2 de la *Loi sur l'administration financière*.

Ne sont pas visés les institutions du conseil ou de l'administration du territoire du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest et les organismes — bande indienne, conseil de bande ou autres — chargés de l'administration d'une bande indienne ou d'autres groupes de peuples autochtones.

«ministre» "Minister"

«ministre» Le membre du Conseil privé de la Reine pour le Canada chargé par le gouverneur en conseil de l'application de la présente loi.

POLITIQUE CANADIENNE DU MULTICULTURALISME

Déclaration

3. (1) La politique du gouvernement fédéral en matière de multiculturalisme consiste à :

a) reconnaître le fait que le multiculturalisme reflète la diversité culturelle et raciale de la société canadienne et reconnaît la liberté de tous ses membres de maintenir, de favoriser et de partager leur patrimoine culturel, ainsi qu'à sensibiliser la population à ce fait;

b) reconnaître le fait que le multiculturalisme est une caractéristique fondamentale de l'identité et du patrimoine canadiens et constitue une ressource inestimable pour l'avenir du pays, ainsi qu'à sensibiliser la population à ce fait;

c) promouvoir la participation entière et équitable des individus et des collectivités

shaping of all aspects of Canadian society and assist them in the elimination of any barrier to such participation;

(*d*) recognize the existence of communities whose members share a common origin and their historic contribution to Canadian society, and enhance their development;

(*e*) ensure that all individuals receive equal treatment and equal protection under the law, while respecting and valuing their diversity;

(*f*) encourage and assist the social, cultural, economic and political institutions of Canada to be both respectful and inclusive of Canada's multicultural character;

(*g*) promote the understanding and creativity that arise from the interaction between individuals and communities of different origins;

(*h*) foster the recognition and appreciation of the diverse cultures of Canadian society and promote the reflection and the evolving expressions of those cultures;

(*i*) preserve and enhance the use of languages other than English and French, while strengthening the status and use of the official languages of Canada; and

(*j*) advance multiculturalism throughout Canada in harmony with the national commitment to the official languages of Canada.

Federal institutions

(2) It is further declared to be the policy of the Government of Canada that all federal institutions shall

(*a*) ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions;

(*b*) promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada;

(*c*) promote policies, programs and practices that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society;

(*d*) collect statistical data in order to enable the development of policies, pro-

de toutes origines à l'évolution de la nation et au façonnement de tous les secteurs de la société, et les aider à éliminer tout obstacle à une telle participation;

d) reconnaître l'existence de collectivités dont les membres partagent la même origine et leur contribution à l'histoire du pays, et favoriser leur développement;

e) faire en sorte que la loi s'applique également et procure à tous la même protection, tout en faisant cas des particularités de chacun;

f) encourager et aider les institutions sociales, culturelles, économiques et politiques canadiennes à prendre en compte le caractère multiculturel du Canada;

g) promouvoir la compréhension entre individus et collectivités d'origines différentes et la créativité qui résulte des échanges entre eux;

h) favoriser la reconnaissance et l'estime réciproque des diverses cultures du pays, et promouvoir l'expression et les manifestations progressives de ces cultures dans la société canadienne;

i) parallèlement à l'affirmation du statut des langues officielles et à l'élargissement de leur usage, maintenir et valoriser celui des autres langues;

j) promouvoir le multiculturalisme en harmonie avec les engagements nationaux pris à l'égard des deux langues officielles.

Institutions fédérales

(2) En outre, cette politique impose aux institutions fédérales l'obligation de :

a) faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement;

b) promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays;

c) promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne;

d) recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment

grams and practices that are sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada;

(*e*) make use, as appropriate, of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins; and

(*f*) generally, carry on their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada.

compte de la réalité multiculturelle du pays;

e) mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines;

f) généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.

IMPLEMENTATION OF THE MULTICULTURALISM POLICY OF CANADA

MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE CANADIENNE DU MULTICULTURALISME

General responsibility for coordination

4. The Minister, in consultation with other Ministers of the Crown, shall encourage and promote a coordinated approach to the implementation of the multiculturalism policy of Canada and may provide advice and assistance in the development and implementation of programs and practices in support of the policy.

Coordination

4. Le ministre, en consultation avec ses collègues fédéraux, suscite et encourage la coordination de la mise en oeuvre de la politique canadienne du multiculturalisme, et peut fournir conseils et assistance pour l'élaboration et la réalisation de programmes et actions utiles à cette fin.

Specific mandate

5. (1) The Minister shall take such measures as the Minister considers appropriate to implement the multiculturalism policy of Canada and, without limiting the generality of the foregoing, may

(*a*) encourage and assist individuals, organizations and institutions to project the multicultural reality of Canada in their activities in Canada and abroad;

(*b*) undertake and assist research relating to Canadian multiculturalism and foster scholarship in the field;

(*c*) encourage and promote exchanges and cooperation among the diverse communities of Canada;

(*d*) encourage and assist the business community, labour organizations, voluntary and other private organizations, as well as public institutions, in ensuring full participation in Canadian society, including the social and economic aspects, of individuals of all origins and their communities, and in promoting respect and appreciation for the multicultural reality of Canada;

(*e*) encourage the preservation, enhancement, sharing and evolving expression of the multicultural heritage of Canada;

Mandat du ministre

5. (1) Le ministre prend les mesures qu'il estime indiquées pour mettre en oeuvre la politique canadienne du multiculturalisme et peut notamment :

a) encourager et aider les particuliers, les organisations et les institutions à refléter la réalité multiculturelle du Canada dans leurs activités au pays et à l'étranger;

b) effectuer ou appuyer des recherches sur le multiculturalisme canadien et stimuler l'amélioration des connaissances dans le domaine;

c) encourager et promouvoir les échanges et la coopération entre les diverses collectivités du Canada;

d) encourager et aider les entreprises, les organisations patronales et syndicales, les organismes bénévoles et autres organismes privés ainsi que les institutions publiques à assurer la pleine participation des individus et des collectivités de toutes origines à la société canadienne, notamment à la vie sociale et économique du pays, et à promouvoir à la fois le respect et une meilleure connaissance de la réalité multiculturelle du Canada;

e) encourager le maintien, la valorisation, le partage et l'expression dynamique du patrimoine multiculturel du Canada;

(*f*) facilitate the acquisition, retention and use of all languages that contribute to the multicultural heritage of Canada;

(*g*) assist ethno-cultural minority communities to conduct activities with a view to overcoming any discriminatory barrier and, in particular, discrimination based on race or national or ethnic origin;

(*h*) provide support to individuals, groups or organizations for the purpose of preserving, enhancing and promoting multiculturalism in Canada; and

(*i*) undertake such other projects or programs in respect of multiculturalism, not by law assigned to any other federal institution, as are designed to promote the multiculturalism policy of Canada.

f) faciliter l'acquisition et la rétention de connaissances linguistiques dans chaque langue qui contribue au patrimoine multiculturel du Canada, ainsi que l'utilisation de ces langues;

g) aider les minorités ethnoculturelles à oeuvrer en vue de faire échec à toute discrimination, notamment celles fondées sur la race ou sur l'origine nationale ou ethnique;

h) prêter assistance aux particuliers, groupes ou organisations en vue de maintenir, valoriser et promouvoir le multiculturalisme au Canada;

i) prendre toute initiative ou mettre en oeuvre tout programme non attribué de droit à une autre institution fédérale et visant à promouvoir la politique canadienne du multiculturalisme.

Provincial agreements

(2) The Minister may enter into an agreement or arrangement with any province respecting the implementation of the multiculturalism policy of Canada.

Accords provinciaux

(2) Le ministre peut conclure des accords ou arrangements avec toute province pour la mise en oeuvre de la politique canadienne du multiculturalisme.

International agreements

(3) The Minister may, with the approval of the Governor in Council, enter into an agreement or arrangement with the government of any foreign state in order to foster the multicultural character of Canada.

Accords internationaux

(3) Le ministre peut, avec l'approbation du gouverneur en conseil, conclure avec tout gouvernement étranger des accords ou arrangements de nature à promouvoir le caractère multiculturel du Canada.

Responsibilities of other Ministers

6. (1) The Ministers of the Crown, other than the Minister, shall, in the execution of their respective mandates, take such measures as they consider appropriate to implement the multiculturalism policy of Canada.

Attributions des autres ministres

6. (1) Les autres ministres fédéraux prennent, dans le cadre de leur mandat respectif, les mesures qu'ils estiment indiquées pour appliquer la politique canadienne du multiculturalisme.

Provincial agreements

(2) A Minister of the Crown, other than the Minister, may enter into an agreement or arrangement with any province respecting the implementation of the multiculturalism policy of Canada.

Accords provinciaux

(2) Les autres ministres fédéraux peuvent conclure des accords ou arrangements avec toute province pour la mise en oeuvre de la politique canadienne du multiculturalisme.

Canadian multiculturalism advisory committee

7. (1) The Minister may establish an advisory committee to advise and assist the Minister on the implementation of this Act and any other matter relating to multiculturalism and, in consultation with such organizations representing multicultural interests as the Minister deems appropriate, may appoint the members and designate the chairman and other officers thereof.

Comité canadien du multiculturalisme

7. (1) Le ministre peut constituer un comité consultatif chargé de l'assister dans l'application de la présente loi ou pour toute question liée au multiculturalisme. Il peut, en consultation avec les organisations représentant des intérêts multiculturels qu'il estime indiqués, en nommer les membres et en désigner le président et les autres dirigeants.

Remuneration and expenses

(2) Each member of the advisory committee shall be paid such remuneration for the member's services as may be fixed by the Minister and is entitled to be paid the reasonable travel and living expenses incurred by the member while absent from the member's ordinary place of residence in connection with the work of the committee.

Traitement et frais

(2) Les membres ont droit à la rémunération fixée par le ministre pour leurs services et aux frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement, hors du lieu de leur résidence habituelle, des fonctions qui leur sont confiées à ce titre.

Annual report

(3) The chairman of the advisory committee shall, within four months after the end of each fiscal year, submit to the Minister a report on the activities of the committee for that year and on any other matter relating to the implementation of the multiculturalism policy of Canada that the chairman considers appropriate.

Rapport annuel

(3) Le président du comité consultatif présente au ministre, dans les quatre premiers mois de chaque exercice, un rapport sur les activités du comité pour l'exercice précédent et, dans la mesure où il l'estime indiqué, sur ce qui concerne la mise en œuvre du multiculturalisme.

GENERAL

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Expenditure

8. All expenditures for the purposes of this Act shall be paid out of moneys appropriated by Parliament therefor.

Dépenses

8. Les dépenses occasionnées par l'application de la présente loi sont payées sur les crédits affectés à cette fin par le Parlement.

Annual report

9. The Minister shall cause to be laid before each House of Parliament, not later than the fifth sitting day of that House after January 31 next following the end of each fiscal year, a report on the operation of this Act for that fiscal year.

Rapport annuel

9. Dans les cinq premiers jours de séance de chaque chambre du Parlement, suivant le 31 janvier, le ministre fait déposer devant elle un rapport sur l'application de la présente loi au cours de l'exercice précédent.

Permanent review by a Parliamentary committee

10. The operation of this Act and any report made pursuant to section 9 shall be reviewed on a permanent basis by such committee of the House, of the Senate or of both Houses of Parliament as may be designated or established for the purpose.

Suivi par un comité parlementaire

10. Le Parlement désigne ou constitue un comité, soit du Sénat, soit de la Chambre des communes, soit mixte, chargé spécialement de suivre l'application de la présente loi et d'examiner tout rapport établi en application de l'article 9.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Multiculturalisme et Citoyenneté Canada
Multiculturalism and Citizenship Canada

L'application de la

LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

RAPPORT ANNUEL 1990 - 1991

Canada

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1992
N° de cat. CI95-1/1991
ISBN 0-662-58817-7

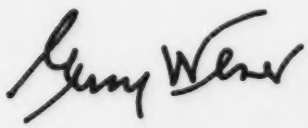
Son Excellence le très honorable Ramon Hnatyshyn
Gouverneur général du Canada
Ottawa

Excellence,

Conformément à l'article 9 de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, j'ai l'honneur de présenter au Parlement, par votre intermédiaire, le troisième Rapport annuel sur l'application de la Loi, portant sur l'année financière 1990-1991.

Daignez agréer, Excellence, l'assurance de ma très haute considération.

Le ministre du Multiculturalisme
et de la Citoyenneté,



Gerry Weiner

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS DU MINISTRE VII

INTRODUCTION IX

PARTIE I : MULTICULTURALISME ET CITOYENNETÉ CANADA 1

PROGRAMMES DU MULTICULTURALISME 1

Relations interraciales et compréhension interculturelle 3
Cultures et langues ancestrales 20
Participation et appui communautaire 29
Activités du ministère 37

PROGRAMMES DE LA CITOYENNETÉ 42

Enregistrement et promotion de la citoyenneté 42
Programme national d'alphabétisation 46
Direction de l'action volontaire 47
Programme des droits de la personne 49

PARTIE II : MISE EN OEUVRE À L'ÉCHELLE DU GOUVERNEMENT 53

Affaires culturelles et identité nationale 56
Affaires économiques 71
Commerce international, politique étrangère et politique en matière de défense 94
Justice et affaires juridiques 99
Opérations du gouvernement 106
Politique sociale et politique en matière de santé 113

ANNEXES

I. Le multiculturalisme dans les institutions fédérales I-1

II. Institutions fédérales, par catégories II-1

III. La *Loi sur le multiculturalisme canadien* III-1

AVANT-PROPOS DU MINISTRE

J'estime que Multiculturalisme et Citoyenneté Canada est le ministère des années quatre-vingt-dix. Il a pour mandat de renforcer les liens qui unissent les Canadiens en encourageant ceux-ci à assumer pleinement et activement leur citoyenneté et en oeuvrant à éliminer la discrimination raciale. Ces défis touchent au coeur et à l'âme de notre pays.

Dans l'introduction du document énonçant les propositions constitutionnelles du gouvernement fédéral, intitulé *Bâtir ensemble l'avenir du Canada*, on nous exhorte à «préserver, pour nous et nos enfants, ce que ce pays a de grand». Voilà précisément ce que visent les programmes du ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté. En effet, nous nous efforçons de garantir l'égalité de tous les citoyens du pays et de créer une société où les Canadiens, indépendamment de leurs origines, peuvent travailler et vivre ensemble en harmonie; une société où tous sont traités avec équité et à laquelle chacun peut contribuer à la pleine mesure de ses capacités, dans son propre intérêt et dans celui de tous les Canadiens.

Que pensent les Canadiens de la politique du multiculturalisme? Appuient-ils généralement le multiculturalisme et le concept selon lequel la citoyenneté englobe tous les Canadiens? Des recherches récentes démontrent que la plupart des Canadiens appuient les principes qui sous-tendent la politique du multiculturalisme. Voici ce qu'a révélé un sondage mené par la firme Angus Reid en 1991 auprès de 3 327 Canadiens :

- 95 % des Canadiens croient que l'on peut être fier d'être Canadien tout en étant fier de son patrimoine;
- 78 % croient que les Canadiens partagent de nombreuses valeurs et 91 % estiment que celles-ci contribuent de façon importante à nous unir en tant que peuple;
- 78 % croient que le multiculturalisme donne aux Canadiens d'origines culturelles différentes un sentiment d'appartenance au pays; et
- 89 % sont en faveur de l'adoption de mesures d'éducation du public visant à éliminer la discrimination raciale.

Ces résultats sont pleins de promesses. Un tel appui offre une base solide pour les efforts que le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté et moi-même déployons afin d'unir notre société de plus en plus diverse. La citoyenneté canadienne est un symbole de tout ce qui nous unit en tant que Canadiens. Nous assumons notre citoyenneté en participant de façon active et responsable à la vie de la nation. Cependant, il existe des obstacles qui empêchent de nombreux Canadiens de participer pleinement.

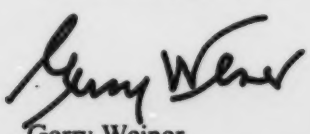
Ces obstacles, engendrés par le racisme, les préjugés et l'exclusion du courant majoritaire de la société, doivent être supprimés – en effet, on ne peut éprouver un véritable sentiment d'appartenance à la société que si l'on a la possibilité d'y participer pleinement. C'est ainsi que nous pourrons oeuvrer tous ensemble à faire du Canada le meilleur pays qui soit.

D'autres en sont venus à la même conclusion. En février 1991, le Conseil économique du Canada a publié un rapport intitulé *Le nouveau visage du Canada*. Le Conseil a conclu que l'approche d'intégration associée au multiculturalisme est supérieure à l'assimilation comme façon de répondre à la diversité. Une politique intégrationniste contribue à promouvoir la participation entière à la société, tout en valorisant l'identité culturelle. À la suite d'une analyse de nombreux sondages d'opinion publique, le Conseil a déterminé que la majorité des Canadiens appuient l'approche intégrationniste prônée par la politique canadienne du multiculturalisme. Le Conseil a également conclu que le multiculturalisme a «déjà permis de remporter quelques succès dans la lutte contre l'intolérance au sein de la société canadienne.»

Dans un autre important rapport publié en 1991, les Commissaires du Forum des citoyens ont déclaré que «le but premier du multiculturalisme devrait être d'établir une société dynamique, ouverte à tous et, partant, d'encourager le vrai respect de la diversité.» Les Commissaires ont également affirmé que le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté a réalisé des progrès en ce sens. En effet, le gros du budget du ministère sert à aider les néo-Canadiens et les communautés ethnoculturelles minoritaires à jouer un rôle actif au sein de la société canadienne et à promouvoir des relations interraciales plus harmonieuses et une meilleure compréhension interculturelle.

Vous trouverez, dans les pages qui suivent, des détails sur la façon dont la politique canadienne du multiculturalisme est appliquée par le biais des programmes et politiques du ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté et de ceux d'autres ministères et organismes du gouvernement fédéral. La politique du multiculturalisme répond aux besoins d'aujourd'hui et à ceux de l'avenir. Elle garantit à chaque Canadien la possibilité de participer pleinement et activement à la vie du pays en tant que citoyen. Le multiculturalisme établit un rapprochement entre les gens et supprime les obstacles qui divisent et excluent les Canadiens. Elle reconnaît que malgré nos origines différentes, nous partageons tous une fierté envers notre pays, un engagement à l'égard des valeurs et des traditions du Canada et une fierté d'appartenir à la nation la plus progressiste au monde.

Le ministre du Multiculturalisme
et de la Citoyenneté,



Gerry Weiner

INTRODUCTION

Ceci est le troisième rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

La partie I du rapport décrit de quelle façon les activités menées par les programmes qui relèvent de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada ont contribué à la réalisation des objectifs énoncés au paragraphe 3(1) de la Loi. Ces activités illustrent la nature et la diversité des actions appuyées ou entreprises par le secteur du multiculturalisme et celui de la citoyenneté durant la phase de transition vers la création du nouveau ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté. Elles ne sont nullement exhaustives et ne servent qu'à mettre en relief les activités qui sont menées à tous les niveaux et dans tout le pays. Celles menées dans le cadre des programmes du multiculturalisme représentent un échantillon des activités de ce secteur. Celles qui relèvent des programmes de la citoyenneté montrent de quelle façon chacun de ceux-ci répond à la politique du multiculturalisme.

La partie II du rapport décrit les mesures que les institutions fédérales ont prises pour veiller à ce que leurs politiques et leurs programmes correspondent aux intérêts et aux préoccupations des Canadiens de toutes origines, conformément au paragraphe 3(2) de la Loi. Outre le compte rendu des activités de chacune des institutions, un graphique montrant le degré général de mise en oeuvre de la politique du multiculturalisme dans les institutions fédérales est présenté à l'annexe I.

PARTIE I MULTICULTURALISME ET CITOYENNETÉ CANADA

Le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté a été officiellement créé le 21 avril 1991, date de la proclamation du projet de loi C-18. Il réunit deux sphères d'activité du gouvernement fédéral qui représentent des aspects fondamentaux de l'identité canadienne : la citoyenneté, du fait que les Canadiens sont unis par leurs valeurs communes et leur attachement au Canada; et le multiculturalisme, étant donné la diversité qui caractérise les origines et les antécédents culturels des Canadiens.

Le Ministère oeuvre à renforcer les liens de citoyenneté chez tous les Canadiens, afin de leur permettre de contribuer pleinement à la détermination et au façonnement de l'avenir de la nation, indépendamment de toute discrimination. Ses politiques et programmes visent à promouvoir la reconnaissance du fait que la citoyenneté canadienne est le pivot de notre unité en tant que peuple; à encourager une participation active et responsable à la société canadienne; et à aider à supprimer les obstacles à l'égalité des droits et des responsabilités – des obstacles comme le racisme, un faible niveau d'alphabétisme, les problèmes d'intégration et le mépris des droits d'autrui.

Les programmes du Ministère comprennent : Enregistrement et promotion de la citoyenneté, Multiculturalisme, Droits de la personne, Soutien aux organismes volontaires et Alphabétisation. Le Ministère a des bureaux dans toutes les provinces et dans les territoires.

PROGRAMMES DU MULTICULTURALISME

Le multiculturalisme des années 1990 vise à supprimer les obstacles à la pleine participation, à la pleine contribution et à la citoyenneté à part entière de tous les Canadiens, indépendamment de leurs antécédents ou de leur patrimoine culturel. La politique canadienne du multiculturalisme contribue à favoriser l'adaptation à la diversité culturelle croissante du Canada, à promouvoir l'unité canadienne et à assurer que tous les Canadiens prennent une part active à la vie sociale, culturelle, économique et politique du Canada.

Le rôle plus vaste de la politique du multiculturalisme et des programmes du Ministère a été reconnu et appuyé par les organisations qui étudient la façon dont les institutions répondent à la diversité culturelle. Par exemple, en février 1991, le Conseil économique du Canada a examiné l'efficacité du multiculturalisme comme outil de promotion de la diversité. Par comparaison avec d'autres pays, le Conseil économique a déclaré que l'approche adoptée par le Canada – l'intégration par la voie d'un multiculturalisme efficace – est préférable à l'assimilation et à d'autres moyens employés pour répondre à la diversité ethnoculturelle d'une population.

Malgré certaines préoccupations à l'égard du multiculturalisme dont on a récemment beaucoup parlé, nous avons maintenant raison de croire que la majorité des Canadiens comprend l'importance de la politique et des programmes du multiculturalisme. En juillet 1991, un sondage national réalisé par la firme Angus Reid a révélé ce qui suit : 76 pour cent des Canadiens comprennent que le multiculturalisme vise les Canadiens de toutes origines; 77 pour cent des Canadiens croient que la politique canadienne du multiculturalisme enrichit la culture de notre pays; une énorme proportion de Canadiens, soit 85 pour cent, sont très favorables à l'objectif de la politique du multiculturalisme visant à assurer l'égalité de tous les Canadiens; un très grand nombre de Canadiens, soit 73 pour cent, appuient les objectifs de la politique visant l'intégration; enfin, un nombre tout aussi élevé de Canadiens, soit 74 pour cent, sont en faveur de la façon dont la politique du multiculturalisme contribue à aider la société canadienne à répondre à la diversité cuiturelle.

Des efforts considérables ont été faits pour s'assurer que les programmes du multiculturalisme demeurent adaptés aux besoins de la société canadienne. En 1990-1991, plusieurs nouveaux éléments importants ont été intégrés aux programmes, dans le prôlongement des orientations fondamentales des programmes du multiculturalisme qui ont été établies en 1988. Voici quelques exemples de ces nouveaux éléments : une plus grande participation aux questions touchant les services de police et la justice dans le cadre du Programme des relations raciales et de la compréhension interculturelle; l'ajout d'un volet «Accessibilité aux arts» au Programme des cultures et des langues ancestrales; et une plus grande importance accordée aux mesures de lutte contre la violence familiale dans le cadre du Programme de participation et d'appui communautaire.

De plus, le 1er février 1991, les projets de loi constituant la Fondation canadienne des relations raciales et l'Institut canadien des langues patrimoniales ont reçu la sanction royale. Une fois qu'ils seront établis, ces centres aideront à accroître l'efficacité de la recherche et du partage d'information dans ces domaines.

PROGRAMME DES RELATIONS INTERRACIALES ET DE LA COMPRÉHENSION INTERCULTURELLE

Le racisme et la discrimination raciale touchent la vie de tous les Canadiens, quel que soit leur âge. Il va de soi que nous voulons tous vivre dans un pays juste et plus accueillant, et non dans une société divisée par des tensions raciales. Nous avons tous la responsabilité de nous entraider pour édifier une société multiculturelle dynamique et tournée vers l'avenir qui tient compte de tous les citoyens et de laquelle nous pouvons tous être fiers.

La *Loi sur le multiculturalisme canadien* énonce la politique du gouvernement du Canada visant à promouvoir la participation pleine et équitable des personnes et des communautés de toutes origines au développement continu de la société canadienne. Elle appelle en outre le gouvernement à aider à éliminer tout obstacle à cette participation et l'engage à promouvoir la compréhension et la créativité engendrées par l'interaction de personnes et de collectivités de différentes origines. De plus, la Loi encourage et aide les institutions sociales, culturelles, économiques et politiques du pays à respecter le caractère multiculturel du Canada et à en tenir compte.

Les objectifs du Programme des relations interraciales et de la compréhension interculturelle sont de contribuer à l'élimination du racisme et de la discrimination raciale, d'aider les institutions canadiennes à tenir compte de la réalité multiculturelle du Canada et à s'adapter à celle-ci, ainsi que de promouvoir la compréhension interculturelle et les principes de l'égalité et de l'accès.

En 1990-1991, les changements institutionnels, l'information du public, la sensibilisation au niveau communautaire, la formation interculturelle et la recherche ont été les cinq grands secteurs sur lesquels les efforts du programme ont porté dans le but de promouvoir l'égalité et l'accès pour tous les Canadiens et de favoriser le changement social. Des activités d'information du public ont été appuyées, notamment celles entourant le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, de même que des activités visant à répondre aux préoccupations en matière de relations raciales qu'éprouvent les jeunes appartenant aux minorités visibles et les jeunes autochtones, ainsi que les Canadiens d'origine autochtone. Ces initiatives ont été réalisées grâce à l'importante participation des collectivités, des institutions et des organisations concernées.

CHANGEMENT INSTITUTIONNEL

Avant de procéder à des changements, les institutions doivent reconnaître la nécessité de changer. La volonté de changer peut tout d'abord se faire à la suite de vastes initiatives de sensibilisation. Par exemple, le Multicultural Council of Saskatchewan a organisé un colloque sur la compréhension interculturelle qui portait sur six grands secteurs : les travailleurs de première ligne des services de police et des services sociaux, le lieu de travail, les médias, le grand public, l'éducation, ainsi que la formation dans le domaine des relations interculturelles. Il s'agissait de la première rencontre importante des principaux intervenants du milieu des affaires, des syndicats, du gouvernement, des églises, des services sociaux, du domaine de l'enseignement et de la police.

Une fois que les dirigeants d'une institution ont reconnu la nécessité de changer, ils cherchent à se renseigner sur les questions en cause, à réunir des données sur lesquelles seront fondées leurs décisions et à évaluer les expériences des autres; de même que le bien-fondé d'appliquer les modèles existants. L'institution peut tirer parti des expériences d'individus qui ont été exclus dans le passé, ainsi que de celles d'autres institutions qui ont déjà élaboré et mis en oeuvre avec succès des stratégies de changement.

Services de police

Les années 1990 posent de nombreux défis aux services de police. La mise en oeuvre de services de qualité au niveau local repose sur le leadership et les activités de planification. Au centre de cette démarche se trouvent les partenariats établis entre la police, les communautés et d'autres organismes de services publics.

Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, le Solliciteur général du Canada ainsi que le Solliciteur général de l'Ontario ont continué à unir leurs efforts en vue de la création d'un centre multiculturel d'information sur les services de police. Connu sous le nom de Centre canadien d'information sur les relations entre la police et les minorités raciales, il sera le résultat de deux partenariats stratégiques : un regroupement fédéral-provincial des principaux intervenants responsables des services de police au Canada, ainsi qu'un partenariat entre les corps policiers et les groupes et organisations représentant les minorités visibles et les autochtones. Le Centre fait fonction de point de convergence national pour la promotion de relations harmonieuses, d'une part entre les agents de police et les organismes policiers et, d'autre part, entre les membres des minorités visibles et les autochtones de même que les organismes représentant ces personnes. Il sera également chargé de la prévention des incidents caractérisés par les préjugés raciaux et la discrimination.

Le comité de liaison entre la police et les communautés culturelles de l'Association canadienne des chefs de police a élaboré un plan d'action triennal portant sur les

services policiers et la diversité culturelle du Canada. Trois grandes questions y sont abordées : le recrutement de membres des minorités visibles, la formation des policiers en relations interculturelles et raciales ainsi que l'amélioration des relations avec les communautés.

Multiculturalisme et Citoyenneté Canada s'est joint à Emploi et Immigration Canada (EIC) pour offrir à 92 jeunes membres de minorités visibles et de groupes autochtones un emploi d'été dans le service de police de seize municipalités du Canada. D'un côté, les jeunes ont eu l'occasion de mieux connaître les différents aspects du travail policier et, de l'autre côté, les policiers ont eu la possibilité de mieux comprendre les préoccupations des jeunes provenant de divers milieux culturels. Les seize municipalités qui participaient au programme étaient Vancouver, Delta, Port Moody, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Gloucester, Nepean, Kanata, Montréal, Saint John, Halifax et Dartmouth. Couronnée de succès, l'initiative a permis à plusieurs élèves d'être recrutés comme cadets.

Plusieurs conférences ou colloques importants sur les services policiers ont eu lieu à travers le pays. En mai, le service de police de Calgary a organisé la Conférence nationale sur la formation des policiers au cours de laquelle les participants ont abordé, entre autres sujets, la formation interculturelle des représentants d'organismes d'exécution de la loi, ainsi que les répercussions de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* sur les services de police. De plus, un colloque sur les services de police en milieu multiculturel a eu lieu en juillet à Moncton, au Nouveau-Brunswick. L'Association des chefs de police de l'Atlantique a ainsi eu l'occasion d'examiner la question des relations police-minorités pendant sa conférence annuelle. Par ailleurs, des représentants des services policiers du gouvernement et de différentes communautés se sont réunis à Montréal, en septembre, à l'occasion de la conférence «La police à l'heure de la concertation», afin de trouver des façons de renforcer et d'améliorer les relations entre la police, les communautés culturelles et les autochtones.

La police, le Ministère et les communautés ont également uni leurs efforts au niveau régional. Par exemple, le service de police de la ville de Québec a reçu des fonds afin d'élaborer un programme de formation interculturelle à l'intention de tous ses agents. À Thompson, au Manitoba, le Keewatinowi Okimakanak, le Ministère et la GRC ont organisé un atelier de trois jours sur les relations interculturelles dans les collectivités septentrionales de la province. En Nouvelle-Écosse, un comité communautaire formé de représentants des Micmacs, des Noirs, des groupes ethnoculturels, de la GRC, des services policiers métropolitains et des conseils scolaires a organisé une conférence de deux jours sur des questions liées aux services policiers. Les 129 délégués y ont formulé des recommandations visant à «éliminer les obstacles»; les actes de la conférence ont été enregistrés sur bande vidéo, à des fins de formation des agents de police.

Justice

Les avocats, juges et autres professionnels de la justice sont aussi de plus en plus sensibles à notre réalité multiculturelle. Par exemple, le Centre canadien de la magistrature (maintenant appelé l'Institut canadien de la magistrature) a organisé une séance d'information sur les relations raciales et la diversité culturelle dans le cadre d'un atelier d'éducation tenu à Halifax, en juin 1990. Les participants à l'atelier, notamment des juges des cours fédérales et provinciales, se sont penchés sur les droits à l'égalité au Canada et sur la nécessité de sensibiliser davantage la population canadienne aux groupes minoritaires.

À Banff, en mai 1990, le Western Judicial Education Centre a organisé un atelier visant à sensibiliser des juges et d'autres professionnels de la justice au contexte social dans lequel les prononcés de sentence ont lieu, particulièrement en ce qui concerne les autochtones. L'atelier, mis sur pied en collaboration avec le conseil tribal des Premières Nations du South Island, portait aussi sur le traitement réservé aux femmes par le système judiciaire.

Éducation

Le système d'éducation a une influence et des répercussions profondes sur le développement d'une perception positive du multiculturalisme chez les jeunes. Les responsables du programme ont concentré leurs efforts sur des stratégies de changements institutionnels visant l'élaboration de politiques sur les relations raciales, la représentation des minorités, l'accès à l'éducation, l'équité, les problèmes rencontrés par les élèves autochtones, l'extension des services et la formation des enseignants.

Écoles primaires et secondaires

Le conseil scolaire du district de Bedford (comté de Halifax) a élaboré une stratégie globale de cinq ans sur les changements institutionnels visant à intégrer les relations raciales à chaque niveau des conseils scolaires. Enseignants, parents, élèves et administrateurs ont tous participé à l'élaboration de la stratégie, laquelle sert de modèle pour tous les autres conseils scolaires du Canada.

Dans le domaine de l'élaboration de ressources didactiques, Penny Ritco, en collaboration avec l'Office national du film, a reçu des fonds pour la réalisation et la production de quatre films antiracisme destinés aux enfants âgés de cinq à dix ans. Par ailleurs, à Saint John (Nouveau-Brunswick), un groupe communautaire de Noirs, appelé Pride of Race, Unity and Dignity through Education, a organisé des séances de sensibilisation interculturelle dans les écoles afin d'aider à intégrer l'histoire des Noirs au programme d'études scolaires.

La tournée nationale de la troupe «Headlines Theatre», de Vancouver, a connu un vif succès. Le groupe a utilisé la technique du théâtre de participation pour soulever la question des relations raciales avec des élèves du secondaire. Les conseils scolaires ont appuyé cette initiative. De plus, le groupe Globe Theatre a travaillé avec l'auteur Dennis Foon pour adapter sa pièce «Skin» et la présenter dans des écoles du sud de la Saskatchewan.

Enseignement postsecondaire

Les établissements d'enseignement postsecondaire s'intéressent de plus en plus au multiculturalisme comme facteur de changement tant dans la composition de leur clientèle qu'en ce qui concerne le milieu de travail compétitif qui attend les diplômés. Par exemple, l'Association des collèges communautaires du Canada, par exemple, a produit une publication intitulée *Servir les besoins d'une collectivité changeante*, qui traite de la façon dont les collèges qui lui sont affiliés reflètent les communautés qu'ils servent. Cette association a aussi parrainé une série d'ateliers régionaux sur les programmes reliés au multiculturalisme dans différents collèges partout au pays.

L'Alberta Vocational College a réussi à mettre en oeuvre un processus de changement institutionnel, à la suite d'une évaluation de besoins visant à déterminer de quelle façon il répondait aux besoins d'une population étudiante et d'un effectif multiculturels. Il a aussi organisé des ateliers à l'intention des directeurs, des enseignants et du personnel de soutien et il s'est occupé de la formation des personnes chargées d'animer les ateliers.

Pour sa part, la Fédération des cégeps a organisé une rencontre de trois jours à l'intention des administrateurs et des enseignants qui prennent part au processus d'intégration des étudiants appartenant à des minorités ethnoculturelles au niveau collégial. Au Manitoba, le Centre for Intercultural Development du collège communautaire de Red River a conçu et mis en place des cours de formation interculturelle dans le cadre d'un programme de certificat d'études postsecondaires.

Le conseil des recteurs d'université de la Nouvelle-Écosse a élaboré un plan d'action visant à accroître la représentation des Noirs et des Micmacs dans les universités de la province. En Ontario, le comité pour un enseignement interculturel et interracial dans les écoles professionnelles a organisé une conférence de deux jours sur l'intégration de l'enseignement interculturel dans les écoles professionnelles postsecondaires.

Formation des enseignants

En 1990-1991, une plus grande attention a été prêtée à la formation des enseignants. Par exemple, l'Université de la Colombie-Britannique a créé une chaire en éducation multiculturelle, et la Faculté des sciences de l'éducation de

l'Université McGill a publié un rapport intitulé *L'éducation et l'interculturalisme de demain*.

Le Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle a tenu une conférence nationale et publié une revue spécialisée sur le multiculturalisme. Le comité francophone du Conseil a pour sa part effectué une étude sur les politiques en matière de relations raciales dans les écoles françaises et a publié un document pour aider les écoles à se donner une politique d'éducation multiculturelle et à en faire l'évaluation. Par ailleurs, d'autres programmes de formation des enseignants ont été offerts par la Manitoba Teachers' Society et la Commission des écoles catholiques de Montréal.

Au Québec, l'Université de Sherbrooke a entrepris un projet de trois ans visant à mettre en oeuvre et à évaluer un programme de formation sur les relations interculturelles. Dans le cadre de ce programme, offert pour la première fois en septembre 1990 à la Commission scolaire Jérôme Le Royer, à Montréal, les enseignants du niveau primaire ont eu accès à des ressources et à des activités de perfectionnement professionnel. Ce programme devrait également aider à sensibiliser davantage les enseignants à la diversité culturelle de leurs élèves.

Soucieux d'offrir aux étudiants de toutes origines les services d'évaluation et d'orientation voulus, le Collège George Brown, en Ontario, en collaboration avec le conseil scolaire de Toronto, a entrepris un projet triennal visant à promouvoir l'égalité des chances professionnelles pour les jeunes. Le projet comprenait l'élaboration d'une trousse de documentation et d'un cours de formation pour aider les conseillers en orientation des collèges communautaires oeuvrant dans un cadre multiculturel.

De plus, l'Alberta Association for Multicultural Education a offert vingt ateliers aux enseignants des secteurs ruraux de la province, afin de mieux les renseigner sur les questions liées aux relations raciales dans leurs salles de cours. Enfin, les 500 personnes travaillant à l'Alberta Vocational College, c'est-à-dire tant les administrateurs que les enseignants, ont pris part à des ateliers sur les relations interculturelles, dont quelques-uns à titre de formateurs.

Médias

Le 21 mars 1991[1], l'Association canadienne des radiodiffuseurs a lancé une campagne nationale sur l'harmonie raciale. Le pivot de cette campagne d'information du public est une série de messages diffusés sur les ondes de la radio et de la télévision posant la question : «Si vous ne mettez pas fin au racisme, qui le fera?» Élaborée à partir d'un projet semblable mis en oeuvre par la British

[1]Le 21 mars est la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Columbia Association of Broadcasters, la campagne se poursuivra pendant un an dans les deux langues officielles. Le Ministère a financé la production de messages en français et le lancement de la campagne à l'échelle nationale.

TVOntario a créé un poste de coordonnateur du multiculturalisme afin de mettre en oeuvre la politique du multiculturalisme approuvée en 1989. Le coordonnateur a passé en revue tous les programmes et toutes les politiques de l'organisme, offert au personnel des séances de formation et d'information sur les relations interculturelles ainsi que mis au point des pratiques d'emploi plus équitables.

Lors d'un débat intitulé «The Colour of Spots», parrainé par l'école de journalisme de l'Université Carleton, à Ottawa, les participants ont examiné le rôle des médias, particulièrement des médias publicitaires, et se sont demandés pourquoi ceux-ci ne représentaient pas équitablement tous les segments de la population canadienne. D'aucuns ont affirmé que les consommateurs appartenant à des minorités visibles doivent être pris en considération dans les stratégies de commercialisation. Ce thème a également fait l'objet d'une recherche effectuée par le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR). La publication du rapport du Centre a contribué à sensibiliser l'industrie de la publicité au Québec.

Le Multicultural Council of Saskatchewan a produit, en collaboration avec le centre de radiodiffusion régional de la Société Radio-Canada, à Regina, une série de douze émissions pour la télévision intitulée «The New Immigrants» et montrant la vie de néo-Canadiens issus de pays d'émigration non traditionnels. Chaque émission traite du racisme caché de la société, de la façon de reconnaître les images stéréotypées, ainsi que de la contribution que chaque nouveau Canadien apporte au pays.

Milieu de travail

Au Canada, les lieux de travail changent au fur et à mesure que le marché mondial devient plus compétitif et que notre société évolue. Grâce à des ateliers et à des programmes de formation, à des études sur les compétences des employés et à des techniques de gestion d'un effectif pluraliste, les entreprises et les syndicats cherchent à assurer l'égalité pour tous dans les milieux de travail.

Les initiatives des syndicats tiennent compte de ces changements. Par exemple, le Congrès du travail du Canada a continué la mise en oeuvre de son programme d'information sur le racisme en milieu de travail. Le Congrès a également organisé une conférence nationale sur les droits de la personne, à laquelle plus de 300 travailleurs syndiqués ont assisté. Il met actuellement la dernière main à une bande vidéo, à des documents imprimés et à des cours dont profiteront des milliers de délégués syndicaux et de travailleurs à travers le pays.

Le Conseil des travailleurs et travailleuses du Montréal métropolitain a réuni des données sur la composition ethnoculturelle de la population active de la région et sur les préoccupations de ses membres appartenant à ces groupes. Il cherchait ainsi à sensibiliser son effectif de plus de 100 000 membres à la réalité multiculturelle de la population active locale et de la société québécoise.

D'autres initiatives ont été mises en oeuvre par des organisations d'employeurs. Au Manitoba, l'Advisory Committee for Effective and Efficient Management of Racial and Cultural Diversity in the Workplace a étudié des moyens pour sensibiliser davantage les dirigeants d'entreprises. Par ailleurs, la Manitoba Employment Equity Practitioners Association a organisé une conférence de deux jours, «Workplace 2000», à l'intention des employeurs. Les participants à cette conférence ont traité, en particulier, des lois et des politiques en matière d'emploi ainsi que du perfectionnement et de la gestion des ressources humaines dans les milieux de travail multiculturels.

Services de santé et services sociaux

L'accès aux services, l'équité et la mise en place de services tenant compte des différences culturelles sont les principales questions soulevées dans le secteur des services de santé et des services sociaux. L'Hôpital de Montréal pour enfants a joué un rôle de premier plan dans ce domaine en réussissant à modifier ses services et à les adapter aux différences culturelles de sa clientèle. En 1990, cet hôpital a mis en oeuvre une initiative visant à encourager les autres hôpitaux de la région de Montréal à suivre son exemple. Par ailleurs, l'hôpital a mis ses connaissances et ses ressources à la disposition des autres hôpitaux, afin que la population fort diversifiée de Montréal puisse recevoir des services adaptés à la réalité culturelle du milieu.

L'Association des travailleurs sociaux du Canada a mené diverses consultations dans tout le pays, afin d'élaborer des politiques et des stratégies en vue d'incorporer le multiculturalisme et les relations raciales dans la formation des travailleurs sociaux canadiens. L'Association a également publié un numéro spécial de sa revue, *Le Travailleur social/The Social Worker*, qui renfermait des articles sur la façon de dispenser des services adaptés aux différences culturelles et linguistiques. Dans le même ordre d'idée, le Comité pour un enseignement interculturel et interracial dans les écoles professionnelles, l'Université McGill, l'Université Dalhousie, l'Université de la Colombie-Britannique et l'Université du Québec à Montréal sont au nombre des organismes qui cherchent à modifier les programmes des écoles professionnelles dans l'intention de favoriser l'émergence d'une génération de travailleurs sociaux ouverts aux différences culturelles et mieux préparés pour travailler avec une clientèle diversifiée.

Des associations communautaires comme l'East York Community Development Council, en Ontario, et la Family Service Association, d'Edmonton, jouent également un rôle important au chapitre de la réforme des institutions.

Les deux groupes ont lancé des initiatives destinées aux grandes institutions et visant à les sensibiliser davantage aux enjeux, à éliminer les obstacles systémiques à l'égalité en milieu de travail et dans l'ensemble de la communauté, ainsi qu'à créer et à favoriser un processus de changement au sein des différentes organisations.

Le groupe United Way du Grand Toronto a joué un rôle de chef de file dans ce domaine. Outre que le groupe dispose maintenant de moyens pour aider les organismes de services sociaux à planifier et à mettre en oeuvre des changements organisationnels favorisant le multiculturalisme, il a offert une formation aux bénévoles et aidé ses 120 organismes membres à appliquer sa politique antiracisme.

Le secteur de la santé mentale a procédé à une évaluation de ses services, afin d'adapter ceux-ci aux besoins de la population changeante et d'y incorporer des activités d'extension. Les organismes qui ont mis en oeuvre de telles activités comprenaient les divisions de Montréal et de Cowichan Valley (Colombie-Britannique) de l'Association canadienne pour la santé mentale, l'Association des psychologues de l'Alberta ainsi que la Greater Vancouver Mental Health Services Society.

Jeunes des minorités visibles et jeunes autochtones

Un grand nombre de jeunes des minorités visibles et de jeunes autochtones se sentent impuissants à changer les conditions qui influent sur leur présent et leur avenir, y compris les processus décisionnels des gouvernements, des institutions et des organisations. Ce problème d'aliénation a été bien défini lors de la consultation ministérielle de juin 1990 sur les jeunes des minorités visibles et les jeunes autochtones. Une première étape vers la résolution de ce problème a été franchie lors de la «YMCA Youth Leadership Conference», qui a eu lieu en Alberta en janvier 1991. L'accès, les possibilités d'emploi et l'égalité des chances ont été définis comme étant les principaux facteurs pour empêcher l'aliénation. Par ailleurs, il a été déterminé que les moyens les plus efficaces pour résoudre le problème de l'aliénation sont de favoriser l'émancipation des jeunes au moyen d'une extension des services des institutions dont les décisions influent sur leur vie, d'offrir aux jeunes une égalité d'accès aux possibilités d'emploi et de mettre en place des systèmes de soutien adaptés aux différences culturelles dans les établissements d'enseignement.

Ces mêmes questions ont également été soulevées lors d'un colloque organisé par Québec Multi-Plus, firme d'experts-conseils spécialisés dans les relations interculturelles. Réunis à l'Université du Québec à Montréal, des jeunes issus de

nombreux groupes minoritaires, dont des autochtones, ont formulé à cette occasion des recommandations à l'intention du Conseil permanent de la jeunesse du Québec.

D'autres projets pour les jeunes ont été réalisés dans le cadre de ce programme, notamment le projet d'emploi d'été de la police pour les jeunes membres de minorités ethniques, mis sur pied en collaboration avec le programme Défi de la CEIC (voir la partie sur les services policiers), ainsi qu'une rencontre informelle de jeunes organisée par la Ligue des droits de la personne de B'nai Brith Canada, qui a servi à encourager les jeunes Canadiens à lutter contre le racisme dans les écoles et la collectivité.

Questions autochtones

À la suite de l'événement sans précédent que fut la crise d'Oka, survenue pendant l'été 1990, il est devenu évident qu'il faut déployer bien plus d'efforts pour améliorer la formation en relations raciales et interculturelles et pour provoquer des changements institutionnels au regard des questions autochtones.

Après les événements de Kanesatake (Oka) et de Kahnawake (Châteauguay), l'Institut interculturel de Montréal a mis en oeuvre un projet visant à favoriser la réconciliation entre les autochtones et les non-autochtones et à entamer un processus de cicatrisation.

L'Association nationale des centres d'amitié (ANCA) s'est engagée dans un projet dont l'objectif est de mettre au jour et d'évaluer les différentes stratégies utilisées par les centres en matière de relations raciales ainsi que d'élaborer une formation sur les relations interculturelles à l'intention du personnel des centres d'accueil. L'ANCA prépare actuellement une étude d'évaluation des besoins afin d'établir l'ossature des documents de formation. Elle a également produit et distribué une série de communiqués d'intérêt public qui mettaient l'accent sur les effets négatifs du racisme et de la discrimination raciale à l'endroit des autochtones. Au Manitoba, la Division scolaire Frontier n° 48 produit maintenant, après avoir effectué les recherches nécessaires, une bande vidéo sur le racisme auquel doivent faire face les peuples autochtones du Canada.

Plusieurs initiatives portant sur les autochtones, les services de police et la justice ont été entreprises dans tout le pays. À Saint John (Terre-Neuve), la Gendarmerie royale du Canada et la Royal Newfoundland Constabulary ont organisé un atelier d'une journée sur les services policiers et la communauté autochtone. À Thunder Bay, l'Ontario Native Council on Justice a organisé un colloque de trois jours sur les autochtones et les services policiers, afin d'examiner des questions comme le recrutement, l'embauche et l'avancement de même que le processus des plaintes du public.

Au Manitoba, l'Aboriginal Unity Steering Committee a été créé à titre d'organe consultatif pour permettre aux autochtones et aux professionnels de la justice de collaborer, dans le but de suivre les recommandations de la Commission d'enquête sur l'administration de la justice et les autochtones portant sur le racisme et la discrimination. De plus, la Saskatchewan Coalition Against Racism a exercé des pressions pour que soit effectué un examen du système de justice au regard du traitement réservé aux autochtones.

En Alberta, la Native Awareness Coalition a été mise sur pied avec la participation du Centre d'amitié de Red Deer, de la Fraternité autochtone et de la section de formation de l'établissement détention de Bowden. Des séances de sensibilisation interculturelle à l'intention du personnel de l'établissement ont aidé celui-ci à mieux comprendre la culture autochtone et ont préparé le terrain en vue de l'instauration de meilleures relations entre les employés et les détenus.

En Colombie-Britannique, l'Institut de recherches politiques a entrepris les préparatifs en vue d'une table ronde des leaders d'opinion autochtones et non autochtones. Cette table ronde, tenue en mai 1991, avait comme objectif de créer des relations positives fondées sur une compréhension mutuelle des questions en cause ainsi que d'accroître les possibilités d'emploi des autochtones.

Religion

Depuis 1989, une plus grande attention a été accordée à la religion dans le cadre du Programme des relations interraciales et de la compréhension interculturelle. Le Centre canadien d'oecuménisme a reçu des fonds pour planifier quatre ateliers interculturels et interconfessionnels distincts à Vancouver, Calgary, Montréal et Halifax afin d'aider les Canadiens à comprendre et à respecter les différences culturelles et religieuses, de plus en plus nombreuses dans notre société. Ces ateliers auront lieu au début de l'hiver 1992.

Outre les recherches qu'elle a effectuées, les documents et le matériel qu'elle a produits, la Pacific Interfaith Citizenship Association a organisé des séances d'études et des rencontres interculturelles et interconfessionnelles pour sensibiliser les institutions religieuses et leurs fidèles, de même que le grand public, aux ressemblances que présentent de nombreuses religions. Elle a aussi réuni des renseignements devant être incorporés aux sermons prononcés avant le 21 mars. En mettant en évidence les similitudes plutôt que les différences, on espérait que le projet améliore les communications et les relations entre les peuples de différentes cultures et religions.

En 1991, le Centre maghrébin de recherche et d'information, à Montréal, a publié son rapport sur la conférence qu'il organisait en mars 1990 et qui portait sur le fait d'être musulman dans un contexte non musulman. Le principal objectif du rapport était d'informer le public au sujet de l'Islam.

Autres paliers de gouvernement

La Ville de Vancouver, avec l'aide du Ministère, a créé l'Institut Hastings et contribue maintenant à agrandir celui-ci. Il s'agit d'un centre d'éducation et de formation sur l'équité en matière d'emploi, situé à Vancouver, dont les activités sont axées sur l'apprentissage par l'expérience, la formation et la consultation, principalement à l'intention des gestionnaires.

Le Centre for Public Management au Henson College, à l'Université Dalhousie, a organisé un séminaire sur les relations raciales et multiculturelles au sein des gouvernements locaux. Comme suite à ce séminaire, l'Union of Nova Scotia Municipalities a incorporé la question des relations raciales au programme de son assemblée annuelle de 1991, laquelle s'est déroulée sous le thème «Healthy Communities».

Le procureur général de la Nouvelle-Écosse, le Law Foundation of Nova Scotia et l'école de droit de l'Université Dalhousie ont conclu un accord triennal visant le soutien d'un programme destiné aux Noirs et aux Micmacs offert à l'école de droit.

ACTION COMMUNAUTAIRE

Que ce soit dans le domaine de l'information du public ou dans celui du changement institutionnel, les organisations non gouvernementales (ONG) ont un rôle important à jouer dans les affaires communautaires. Des organismes comme le Congrès des femmes noires du Canada et ses bureaux régionaux ont oeuvré à favoriser une plus grande compréhension du racisme et de ses manifestations.

Les ONG sont également devenues des partenaires dans l'élaboration de programmes et de lignes de conduite efficaces en matière de relations raciales. Ainsi, le Human Rights and Race Relations Network, que l'on appelle maintenant l'Anti-Racism and Human Rights Network, a organisé des consultations en vue de créer un réseau national d'organismes dans le domaine des droits de la personne et des relations raciales. Dans le même esprit, la Newfoundland and Labrador Human Rights Association ainsi qu'un comité d'organismes ethnoculturels chargé de questions précises ont mis sur pied un projet de huit mois sur les relations interculturelles dans les écoles secondaires de la région.

En Nouvelle-Écosse, le Women's Institute de l'African United Baptist Association a organisé un atelier dans le but de trouver des idées pour répondre à la question des relations raciales au niveau municipal. De plus, l'Afro-Canadian Caucus a examiné les conclusions et les recommandations de la commission royale d'enquête sur la condamnation injustifiée de Donald Marshall Jr., afin d'établir une réponse coordonnée et détaillée de la communauté noire.

RECHERCHE

Une recherche intéressante entreprise par Ather H. Akbari de l'Université St. Mary, à Halifax, déterminera la mesure dans laquelle la discrimination salariale fondée sur l'ethnicité est présente sur le marché du travail canadien. Bien que de nombreuses études de ce genre aient été réalisées aux États-Unis, on manque de données au Canada à ce sujet. En effet, les études existantes ne permettent pas de mesurer les coûts sociaux de la discrimination salariale au Canada. Dans le cadre de cette étude, les salaires des personnes d'origine européenne seront la norme à partir de laquelle le niveau de discrimination à l'endroit des autres groupes ethnoculturels sera mesuré.

L'étude de Frances Henry et Carol Tator, *Multiculturalism: Translating Policy Into Practices*, a été mise à jour. L'étude porte sur les politiques et programmes mis en oeuvre dans les écoles primaires et secondaires ainsi que sur les organismes d'encadrement concernés, à savoir les conseils scolaires et les ministères de l'Éducation. Les objectifs de l'étude étaient d'examiner les politiques éducatives en matière de multiculturalisme et de relations raciales, ainsi que les documents connexes d'organismes publics, d'associations professionnelles et d'autres organisations. Les auteurs de l'étude ont analysé les processus de mise en oeuvre de ces politiques et ont évalué les obstacles qui peuvent nuire à leur mise en oeuvre efficace. Par ailleurs, ils fourniront des exemples de programmes réussis qui pourraient être adaptés pour répondre aux besoins d'organismes éducatifs semblables dans d'autres sphères de compétence. On peut maintenant se procurer le rapport sur demande en s'adressant au Ministère.

FORMATION INTERCULTURELLE

Un certain nombre d'initiatives intéressantes ont été lancées dans cet important domaine au cours de l'exercice financier. Consciente des besoins des enfants immigrants et réfugiés, la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants a obtenu des fonds pour effectuer des recherches, ainsi que pour élaborer et produire une trousse de formation comportant des documents vidéographiques et imprimés, en anglais et en français, à l'intention de ses membres. Ce projet a pour but d' informer les enseignants sur l'évolution de la population d'âge scolaire et de les sensibiliser aux problèmes auxquels doivent faire face les enfants immigrants et réfugiés (traumatisme, acquisition de la langue, racisme, attentes des parents, conflit d'ordre culturel, préjugés des enseignants, programmes d'études non adaptés, etc.). Les enseignants acquerront ainsi une meilleure compréhension des différences culturelles et seront encouragés à évaluer honnêtement leurs propres attitudes et leurs méthodes d'enseignement, afin de

leur permettre d'entreprendre les changements qui s'imposent pour assurer le respect de la diversité culturelle comme valeur fondamentale dans une salle de classe.

Le conseil du Manitoba des Scouts du Canada a entrepris la phase deux d'un projet pluriannuel qui vise à aider le personnel et les bénévoles à s'adapter à la diversité canadienne. Le programme comprend une formation interculturelle ainsi que des activités d'extension des services dans les communautés ethnoculturelles et autochtones. L'Anti-Racism Education and Research Society du British Columbia Organization to Fight Racism, organisme situé à Vancouver, a élaboré un modèle de formation pour les ateliers d'information du public sur les relations raciales. Ce modèle peut être adapté aux besoins de formation de divers milieux et de différents groupes – les écoles, les groupes communautaires, les syndicats et d'autres groupes publics.

SENSIBILISATION PAR L'INFORMATION DU PUBLIC

La sensibilisation au racisme est essentielle si on veut réussir à l'éliminer. Ceux qui façonnent et influencent l'opinion publique, à savoir les représentants des médias (journalistes, communicateurs et publicitaires), les enseignants, les porte-parole des communautés, les dirigeants religieux et syndicaux, les chefs d'entreprise et les fonctionnaires, ont un rôle important à jouer pour assurer l'égalité des chances et pour sensibiliser davantage le public au racisme et à ses effets dévastateurs. L'importance accordée aux activités d'information du public continue donc toujours d'être un élément essentiel du programme.

Le 21 mars

L'un des plus importants outils qu'emploie le Ministère pour informer le public est la campagne nationale de sensibilisation du 21 mars, qui a été menée pour la troisième année, et qui vise à souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Cette année, la Journée a été marquée par tout un éventail d'activités parrainées et appuyées par le Ministère. Des écoles, des entreprises, des institutions fédérales, des ministères provinciaux, différents organismes et des médias ont pris part à ces activités.

La campagne de 1991 a revêtu plusieurs aspects novateurs. On pouvait lire le slogan «Ensemble on peut vaincre le racisme» sur des affiches en noir et blanc installées dans les autobus et les abribus de 88 villes, ainsi que dans les métros de Toronto et de Montréal, dans les écoles, les hôpitaux et les bureaux de tout le pays. La trousse de promotion du 21 mars comprenait cette affiche et un macaron sur lesquels était inscrit le slogan, une publication renfermant les «idées gagnantes» de 21 participants au concours «Ensemble on ira loin!», ainsi qu'une

liste de documents de référence afin d'aider les Canadiens à en apprendre davantage sur la nature et l'ampleur du racisme.

Les numéros de décembre 1990 des magazines *TG* et *Vidéo Presse* faisaient la promotion du concours «Ensemble on ira loin!» de 1991; on pouvait aussi lire les noms des gagnants de 1990 dans ce même numéro de décembre du magazine *TG*. Parrainé par Multiculturalisme et Citoyenneté Canada et Pop 84, le concours invitait les lecteurs à faire parvenir des histoires, des photographies, des poèmes ou des articles exprimant leurs vues ou expériences personnelles au sujet du racisme.

Cette année encore, le ministre a remis les Prix d'excellence en matière de relations raciales à huit particuliers et organismes qui se sont distingués par leurs efforts pour éliminer la discrimination raciale et promouvoir une meilleure compréhension entre les Canadiens. Ont reçu ce prix en 1991 :

- Dorothy Abike Wills, de Ville d'Anjou (Québec)
- Frances Henry, de Toronto (Ontario)
- la commission scolaire Sainte-Croix, de Ville Saint-Laurent (Québec)
- Fred Wien, de Halifax (Nouvelle-Écosse)
- le Vancouver Youth Theatre, (Colombie-Britannique)
- le Halton Regional Police Service, d'Oakville (Ontario)
- le collège Canadore d'arts appliqués et de technologie, de North Bay (Ontario)
- la British Columbia Association of Broadcasters

Le message publicitaire de langue anglaise «Racism Hurts», mettant en vedette des acteurs de la série télévisée «Degrassi High», a été diffusé sur MuchMusic pendant deux semaines en mars. Il a été présenté cinq fois par jour ou à toutes les 90 minutes. De plus, Musique Plus diffusait le message en langue française «Casier partagé».

Des milliers d'écoles de toutes les régions du pays ont reçu la pochette d'information du Ministère et ont organisé des concours de rédaction et d'affiches, des ateliers, des conférences et des débats. Par ailleurs, les autres paliers de gouvernement ont manifesté un intérêt accru au cours de la campagne de 1991. Environ 90 municipalités de tout le pays ont souligné la journée du 21 mars et plusieurs sont allées plus loin en organisant des manifestations spéciales à cette occasion. Plus de 80 institutions fédérales ont mené des activités à leur administration centrale ou à leurs bureaux régionaux pour souligner la journée. Par ailleurs, plus de soixante ONG ont fourni un soutien considérable à la campagne du 21 mars. Certaines ont diffusé de l'information, d'autres ont participé à des émissions de radio et de télévision, d'autres encore ont fait des

exposés, organisé des tables rondes ou écrit des articles pour les médias. L'Association canadienne des radiodiffuseurs a aussi élaboré et diffusé une brochure renfermant des suggestions d'activités pour souligner la journée.

L'hôpital général de Burnaby, en Colombie-Britannique, a parrainé une semaine d'activités pour sensibiliser la population à la nature multiculturelle de l'hôpital et de la clientèle qu'il sert. À Winnipeg, le Ma Mawi Wi Chi Itata Centre Inc. a organisé une rencontre de jeunes autochtones vivant en milieu urbain afin d'élaborer des stratégies de lutte contre le racisme. À North Bay, à Sudbury, à Elliot Lake et à Sault Ste. Marie, plus de 35 000 élèves et membres du grand public ont participé à des activités d'apprentissage, à des manifestations dans les écoles et à des événements communautaires centralisés. La Multicultural Association of the Northwest Territories a organisé une série de discussions de groupe et d'ateliers, auxquels des conférenciers ont été invités à prononcer des allocutions, dans le but de promouvoir la journée du 21 mars. Des expositions ont été présentées pendant une semaine dans un centre commercial et dans une bibliothèque.

À Montréal, l'organisme CRARR a tenu une conférence de presse le 19 mars pour examiner la question de l'équité en matière d'emploi dans le secteur de la radiodiffusion et pour rendre public le rapport d'une étude sur la situation des infirmières noires. Au début du mois de mars, le Women's Institute de l'African United Baptist Association organisait un débat sur l'état des relations raciales avec les maires de Halifax et de Dartmouth ainsi que le directeur du comté de Halifax. Enfin, la communauté des bahaïs de Halifax a organisé une rencontre sur le racisme, tandis que l'Association of Black Social Workers lançait pour sa part un débat sur l'accès aux services sociaux pour les minorités.

Initiatives générales d'information du public

De nombreux organismes ont lancé des initiatives autres que celles visant à souligner la journée du 21 mars, dans le but de distribuer de l'information et de sensibiliser le grand public à des sujets importants, particulièrement la discrimination et l'élimination du racisme dans la société canadienne. La démarche unique du Family Life Centre of Winnipeg South a mené celui-ci à effectuer des recherches et à produire un magazine de bandes dessinées de 24 pages dont l'objectif est de lutter contre le racisme.

Les réseaux et les stations de télévision s'intéressent de plus en plus aux questions d'ordre multiculturel. Par exemple, le Regina Multicultural Council, en collaboration avec Cinepost Productions de Saskatoon, a produit une émission de trente minutes intitulée «In Perfect Harmony», portant sur quatre jeunes issus de milieux culturels différents qui parlent des mythes ethnoculturels tout en réalisant ensemble un projet scolaire. Pour sa part, la Saskatchewan Coalition Against Racism a réalisé un bref communiqué d'intérêt public illustrant le racisme et ses

effets négatifs dans la société, ainsi qu'un documentaire explorant la réalité du racisme dans la société contemporaine.

Plusieurs auteurs de projets ont utilisé le théâtre pour transmettre des messages sur la compréhension interculturelle. À l'Île-du-Prince-Édouard, une importante production dramatique, «The Kelly Murder», reconstituait le meurtre d'un Noir de Charlottetown, dans les années 1870, et le procès de deux jeunes Blancs accusés de ce meurtre. À Terre-Neuve, le Theatre for Youth présentait «New Canadian Kid» dans les écoles de la péninsule Avalon. La pièce vise à aider les élèves et les enseignants à mieux comprendre les difficultés que les néo-Canadiens rencontrent pour s'intégrer à la société canadienne. Le groupe Theatre in the Rough, de Toronto, s'est penché sur les mythes ainsi que les dangers des préjugés et du racisme dans un exposé interactif et un cahier d'exercice. Le groupe a donné 127 représentations dans les écoles, les églises et les centres communautaires de l'Ontario devant un auditoire d'environ 33 000 personnes.

L'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle a organisé une rencontre d'une journée. Différents ateliers avaient été prévus pour étudier les questions suivantes : la discrimination à l'endroit des minorités visibles, les conflits et les valeurs culturelles au travail et à l'école, ainsi que le processus d'adaptation que vivent des individus de différentes origines culturelles au cours de leur cheminement de carrière.

En novembre 1990, le Bureau canadien de l'éducation internationale (BCEI) mettait sur pied une séance plénière sur le racisme et la lutte des étudiants de l'étranger contre ce fléau. On voulait informer les participants et les encourager à éliminer la discrimination individuelle et systémique dans leurs établissements. De plus, on voulait trouver des outils permettant au BCEI d'appuyer de telles initiatives de façon continue.

Les tensions entre les deux groupes de langue officielle au Canada ont également été abordées. Le nouveau Conseil francophone pour l'éducation interculturelle, au Nouveau-Brunswick, a tenu un colloque de deux jours à Moncton sous le thème «Relations interculturelles et information du public en Acadie».

Plusieurs autres initiatives ont été lancées pour apaiser les tensions, au sein même du pays, résultant de la guerre dans le golfe Persique. L'Ontario Multicultural Association a organisé un colloque d'une journée portant sur les répercussions de la guerre sur les droits de la personne en Ontario. Des enseignants ainsi que des représentants de conseils scolaires et d'organismes communautaires se sont rencontrés pour évaluer les tensions et les incidents à connotation raciale liés à la guerre, pour élaborer des stratégies afin d'apaiser les tensions existantes ou prévues ainsi que pour établir un modèle de gestion des crises tenant compte de la nécessité des partenariats et de la collaboration entre écoles et communautés.

Enfin, dans un projet très ambitieux, le Centre d'études arabes pour le développement a organisé environ 30 séances d'information dans les écoles primaires et secondaires et dans les collèges du Grand Montréal afin de sensibiliser la population aux communautés arabes et musulmanes du Québec.

PROGRAMME DES CULTURES ET DES LANGUES ANCESTRALES

Le principal objectif du Programme des cultures et des langues ancestrales est de promouvoir l'épanouissement et l'expression des cultures et des langues ancestrales en tant que partie intégrante de la vie artistique, culturelle et scolaire du Canada. En 1990-1991, on s'est surtout attaché à permettre l'accès des artistes membres d'une minorité visible et ethnoculturelle aux secteurs d'activité artistique et culturelle du Canada. Le Programme a appuyé les études ethniques canadiennes, l'élaboration de ressources culturelles et d'ouvrages de création qui reflètent l'identité et le patrimoine multiculturels du Canada, afin d'ouvrir les portes de nos institutions culturelles aux artistes des groupes minoritaires et de favoriser l'apprentissage des langues ancestrales.

CRÉATIVITÉ ET EXPRESSION CULTURELLE

Le principal objectif du volet de la créativité et de l'expression culturelle est de promouvoir l'accès des artistes des minorités visibles et ethnoculturelles aux secteurs d'activité artistique et culturelle du Canada. Le programme fournit à ces artistes de toutes les disciplines des occasions d'acquérir des compétences et de perfectionner leur art. Il vise à offrir des possibilités aux artistes membres de minorités, qu'ils fassent partie d'organisations artistiques ou culturelles, et à favoriser l'émergence d'une communauté artistique canadienne représentant le plus grand nombre possible d'artistes du Canada. L'objectif du programme est de mieux faire comprendre et apprécier les formes d'art et les traditions culturelles enracinées dans nos cultures ancestrales.

En 1990-1991, des projets ont été appuyés dans les domaines des arts du spectacle et des arts visuels, de la radiodiffusion, du cinéma et des arts audiovisuels ainsi que de la rédaction et de la publication. En outre, le 30 septembre 1990, le ministre annonçait deux nouveaux volets, à savoir «Formation artistique» et «Artistes invités dans les écoles». Même si ces volets ne seront pas tout à fait mis en oeuvre avant 1991-1992, le programme a néanmoins appuyé divers projets pilotes qui s'y rattachent.

Formation artistique

Ce volet vise à offrir aux artistes et administrateurs des arts issus des minorités visibles et ethnoculturelles la formation professionnelle, l'expérience pratique et les contacts professionnels dont ils ont besoin pour poursuivre une carrière dans le domaine des arts. Par exemple, en 1990-1991, le groupe Theatre Plus de Toronto a reçu de l'aide pour intégrer quatre acteurs membres de minorités visibles dans sa troupe. Ces débutants qui ont pu profiter d'une bonne formation ont joué des rôles secondaires dans plusieurs pièces et ont tous eu l'occasion de jouer le rôle de l'acteur principal qu'ils doublaient.

Artistes invités dans les écoles

En donnant l'occasion à plus d'artistes membres des minorités ethnoculturelles de travailler dans les écoles dans le cadre des programmes d'art, on présente des modèles aux jeunes des minorités culturelles tout en fournissant des possibilités de perfectionnement professionnel aux artistes concernés. En 1990-1991, dans le cadre de «Une chance à donner», environ 20 artistes se sont produits dans les écoles d'Ottawa et de l'ouest du Québec. Il s'agissait notamment d'un danseur des Indes orientales, d'un écrivain haïtien et d'un batteur du Mali. Ces artistes canadiens représentant divers milieux culturels ont tous atteint l'excellence dans leurs arts respectifs et ils aiment animer des ateliers pour les élèves.

Accès aux arts

Certaines initiatives lancées dans le cadre de ce volet étaient multidisciplinaires. Par exemple, le projet «Between Cultures Arts Dialogue» faisait appel aux arts visuels, à la littérature et à la musique. Il favorisait l'établissement de liens entre des artistes de groupes minoritaires et des représentants des institutions de la majorité (conservateurs, propriétaires de galeries, éditeurs et organisateurs) dans la municipalité de London, en Ontario. Le B.C. Touring Council for the Performing Arts a pour sa part organisé sa manifestation annuelle où des artistes, des organisateurs et des imprésarios de tout le pays peuvent rencontrer d'autres artistes talentueux issus de nombreux milieux culturels. Le groupe Canadian Artists Network – Black Artists in Action a organisé une série de discussions d'un bout à l'autre du pays au sujet des problèmes d'accès que connaissent les artistes noirs. Le groupe a également ouvert d'importantes voies de dialogue avec les organismes de financement des arts.

Arts du spectacle et arts visuels

L'aide aux arts du spectacle et aux arts visuels visait des projets de rédaction et d'ateliers de travail concernant de nouveaux textes de théâtre, des projets de tournées de théâtre à caractère éducatif, le perfectionnement professionnel, des

productions et des expositions d'arts visuels, l'acquisition de compétences dans le domaine des arts du spectacle ainsi que l'organisation de festivals du patrimoine interculturels.

Le Festival du patrimoine canadien est une production annuelle multidisciplinaire et multiculturelle assortie d'un programme de formation technique. Il offre à de jeunes danseurs, musiciens et chanteurs canadiens issus de divers groupes ethniques une importante occasion de recevoir une formation professionnelle dans les différentes disciplines nécessaires à l'organisation d'un spectacle d'envergure. Jusqu'à 250 artistes se présentent à tous les printemps aux auditions nationales, afin d'essayer d'obtenir une des 40 places offertes. En 1990, la manifestation s'est déroulée dans le cadre du Festival sur mer de Saint John, du 29 juillet au 14 août, et a été coparrainée par la province du Nouveau-Brunswick. Outre trois représentations à Saint John, la compagnie a également présenté un spectacle spécial à Moncton (Nouveau-Brunswick) pour souligner le centenaire de la ville.

De nombreuses activités enlevantes se sont déroulées aux niveaux régional ou local. À Toronto, un certain nombre d'initiatives théâtrales visaient à s'assurer que la diversité culturelle de la ville était représentée non seulement sur scène, mais aussi dans l'auditoire. Ainsi, à l'occasion de la production de Damir Andrei, «Divided We Stand», les acteurs ont bénéficié d'ateliers de participation pour améliorer leur création collective présentée devant des publics issus de différents groupes minoritaires. La production a été louangée pour la perspicacité dont elle faisait preuve sous l'angle de la compréhension de la diversité culturelle canadienne.

Le groupe Native Earth Performing Arts a présenté devant des groupes d'élèves de l'Ontario la pièce «Son of Ayash», du dramaturge cri Jim Morris. Après les spectacles, les élèves avaient la possibilité d'approfondir leur compréhension en s'entretenant avec le metteur en scène et les acteurs. De plus, la troupe du Vancouver Youth Theatre, composée de jeunes acteurs et actrices, a créé puis présenté en tournée la pièce intitulée «Canadian Stories», qui porte sur les problèmes rencontrés par les élèves qui apprennent l'anglais comme langue seconde. Présentement, on travaille à la réalisation d'une bande vidéo afin de présenter la pièce au plus grand nombre de personnes possible.

Pour sa part, le Black Theatre Workshop, la plus prestigieuse compagnie de théâtre de la communauté noire de Montréal, a organisé des ateliers de formation sur la construction de décors dans plus de 20 écoles de la région montréalaise. Elle a également conçu et produit deux pièces et mis sur pied des ateliers de formation pour les jeunes acteurs. On Edge, une compagnie de production artistique de Vancouver, a reçu des fonds pour diriger et présenter en tournée une exposition intitulée «Yellow Peril Reconsidered» qui met en vedette les oeuvres d'artistes canadiens d'origine asiatique. Dirigée par Paul Wong, et saluée par la critique, l'exposition comprenait des photographies, des films, des bandes vidéo et

des oeuvres littéraires. Tout en fournissant à certains artistes canadiens d'origine asiatique très talentueux la possibilité de se faire connaître, l'exposition offrait l'occasion au grand public d'admirer des oeuvres portant sur différents thèmes liés aux expériences des personnes d'origine asiatique vivant au Canada.

Radiodiffusion, cinéma et arts audiovisuels

Les projets appuyés dans ce volet englobent l'élaboration et la production d'émissions de radio et de télévision, de films, de bandes vidéo et de documents multimédias, les activités de promotion connexes ainsi que le perfectionnement professionnel des artistes et des administrateurs du cinéma et de la télévision appartenant à des minorités culturelles. Les projets d'élaboration et de production de documents audiovisuels sont jugés deux fois par année par un groupe d'experts qui se réunit à différents endroits du pays pour assurer le rayonnement national du programme. Règle générale, les auteurs des propositions retenues reçoivent un montant qui va de 5 000 $ pour la rédaction d'un scénario à 30 000 $ pour une activité de production.

«Inside Stories», une série d'émissions d'une demi-heure, a été un très important projet de télévision pour le Ministère et pour le Canada. Financée pendant une période de quatre ans, la série a remporté un prix Gemini. Les critiques ont louangé cette émission présentée aux heures de grande écoute à l'échelle nationale et se déroulant au sein de diverses minorités ethnoculturelles du Canada. Projet aux multiples facettes comprenant notamment des ateliers de scénarisation à l'intention d'auteurs issus de minorités culturelles, il a permis à des professionnels des deux côtés de la caméra d'acquérir de l'expérience et de mettre leur talent à profit. En 1990-1991, le Ministère a appuyé le travail de quatre producteurs indépendants qui ont réalisé de nouveaux épisodes. Il s'agissait notamment de «Voodoo Taxi», l'histoire d'un chauffeur de taxi haïtien à Montréal, produit par Galafilm Inc., et de «Home on the Range», l'histoire d'un avocat canadien originaire des Indes orientales qui vivait à Toronto avant de pratiquer dans une petite ville des Prairies et qui constate que la vie y est très différente de sa vision idéalisée de «l'Ouest».

L'année visée par le présent rapport est la troisième année d'un contrat de cinq ans conclu avec l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision concernant l'administration et la remise des prix Gémeaux et Gemini du multiculturalisme. Ceux-ci visent à récompenser les productions télévisuelles canadiennes représentant le mieux la diversité culturelle du pays, ainsi qu'à fournir aux professionnels des minorités culturelles oeuvrant dans le domaine de la télévision la possibilité de mettre leurs talents à profit. En 1990, le prix Gemini a été attribué à Werner Volkmer, d'Aquilon Film Inc., pour son émission intitulée «Batiya Bak!» (Vers l'Ouest). Cette production porte sur la détresse des réfugiés turcs à Montréal.

Le prix Gémeaux pour 1990 a été décerné à «Passe-Partout», populaire émission pour enfants produite par Radio-Québec. Les membres du jury ont fait l'éloge de cette émission pour la représentation positive des minorités culturelles et sa présentation des questions liées au pluralisme culturel.

De nombreuses émissions à caractère éducatif ont été produites. Le groupe Access Network of Alberta a produit une bande vidéo de 20 minutes intitulée «What Multiculturalism Means to Canadians», qui s'adresse aux élèves de la 10e année. Cette bande vidéo sera distribuée dans toutes les écoles de l'Alberta et sera commercialisée partout au Canada et aux États-Unis. En plus, le Festival international de films de Kingston a projeté «Made in Colour», une série de films produits et dirigés par des réalisateurs de couleur.

Les Rencontres estivales ciné-vidéo constituent une manifestation annuelle d'une semaine dirigée par l'Institut canadien du film. On y organise des ateliers sur la rédaction de scénarios, la réalisation, la production et l'interprétation, ateliers qui sont animés par des réalisateurs canadiens et étrangers de premier plan. En 1990, jusqu'à 20 bourses de perfectionnement du multiculturalisme étaient offertes. Un jury devait évaluer les candidatures soumises dans le cadre d'un concours organisé par l'Institut, et les candidats retenus, provenant de diverses minorités culturelles, ont pu participer à l'atelier de leur choix.

Projets de rédaction, de traduction et de publication

Le programme d'édition et de publication appuie les projets de rédaction, de traduction, de publication et de promotion qui contribuent à une meilleure compréhension et appréciation du multiculturalisme canadien. Les propositions sont évaluées par des spécialistes canadiens en la matière, à l'occasion de deux séances annuelles d'adjudication.

Cette année, les projets comprenaient des textes historiques, des biographies, des anthologies, des romans, de la poésie, des nouvelles et des numéros spéciaux de revues. Par exemple, la petite maison d'édition Cormorant Books a reçu une aide financière pour la publication de *Compañeros*, une anthologie de textes sur l'Amérique latine rédigés par des auteurs canadiens d'origine latine, et *The Memory Garden of Miguel Carranza*, un roman dont l'auteur, Marwan Hassan, a une popularité grandissante. Par ailleurs, les responsables du programme ont été très heureux de constater que le livre de Nino Ricci, *Lives of the Saints*, publié en 1989-1990 grâce à une subvention accordée à la maison Cormorant Books, a été salué par la critique et a reçu le prix du Gouverneur général pour une oeuvre de fiction en 1990.

Les presses des universités McGill et Queen ont publié *Lost Harvest: Indian Culture and the Failure of Government Policy*, 1874-1896, une étude approfondie de la politique gouvernementale, des réactions des Indiens, ainsi que des

conditions socio-économiques dans les réserves indiennes des Prairies à l'époque qui a suivi la conclusion des traités. La Historical Society of Mecklenburg Upper Canada a reçu une aide pour la publication de *German Canadiana: A Bibliography*, un outil de référence utile sur la contribution des Canadiens d'origine allemande.

Pour ce qui est des projets de recherche et de rédaction, citons la biographie de David George, écrite par Grant Gordon, une oeuvre de fiction de Nazneen Sadiq, *Kara Kaari*, d'après le récit de voyage interne d'un auteur canadien d'origine pakistanaise, ainsi qu'un projet d'histoire de l'image autochtone dans la culture canadienne, oeuvre intitulée *The Imaginary Indian*, par Daniel Francis. De plus, le roman de Sergio Martinez, *Tiempos de Andar Lejos*, a été traduit par le Latin American Communications Workshop, et *Stone Voices* a été traduit du japonais par Keibo Oiwa; il sera d'ailleurs publié sous sa direction par Véhicule Press. En outre, une subvention a été attribuée à la maison Quarry Press pour la promotion de ses livres sur le multiculturalisme s'adressant aux enfants.

Outre les subventions individuelles, le programme d'édition et de publication a continué à appuyer les brochures de la série *Groupes ethniques du Canada*, produites par la Société historique du Canada, ainsi que la série d'histoires ethnoculturelles *Générations*, copubliée avec McClelland and Stewart. Dans le cadre de cette dernière série, l'ouvrage de Ken Adachi, *The Enemy That Never Was*, a été réimprimé. L'historien Roger Daniels y a ajouté une postface pour mettre à jour cette importante étude sur les Canadiens d'origine japonaise.

Plusieurs projets littéraires ont été financés au niveau régional. L'International Education Centre, en Nouvelle-Écosse, a publié *Not Yet Canadians: The Latin American Experience in Nova Scotia*, de Carole A. Hartzman. De plus, le groupe Descendants and Friends of Hecla Island Heritage Inc. a produit un rapport sur les pionniers islandais, les homesteads et les noms de lieux, rapport qui a eu de profondes répercussions sur les habitants et le milieu de Hecla Island, au lac Winnipeg.

Trois projets régionaux sur l'histoire des mennonites ont été entrepris et appuyés dans le cadre de la conférence mondiale des mennonites, en juillet 1990. Il s'agissait d'une recherche historique de la Hanover Steinbach Historical Society Inc., portant sur douze villages mennonites de la «réserve de l'Est», dans le sud du Manitoba, d'une édition spéciale du magazine littéraire *Prairie Fire*, renfermant des oeuvres d'auteurs mennonites, ainsi que d'une étude sur les mennonites Engheim, en Saskatchewan.

APPUI AUX LANGUES ANCESTRALES

Les activités mises en oeuvre à ce titre soutiennent la promotion de l'enseignement des langues ancestrales, la production de documents didactiques à contenu canadien, la formation de professeurs, la recherche dans le domaine de l'enseignement des langues ancestrales, ainsi que des projets novateurs qui visent à valoriser l'apprentissage de ces langues et à encourager la collaboration entre les différentes communautés linguistiques. En 1990-1991, la loi visant l'établissement de l'Institut canadien des langues patrimoniales a reçu la sanction royale. Plusieurs nouvelles initiatives importantes ont été annoncées par le ministre en octobre 1990.

L'Institut canadien des langues patrimoniales

Le projet de loi C-37 visant la création de l'Institut canadien des langues patrimoniales a reçu la sanction royale le 1er février 1991. Pendant cinq ans, l'Institut recevra 1,3 million de $ par année. De cette somme, 800 000 $ par année serviront à constituer un fonds de dotation.

Nouvelles initiatives

Trois nouvelles initiatives en matière de langues ancestrales ont été lancées. On a entrepris de recenser, au niveau national, les cours offerts, les documents disponibles, ainsi que les besoins et les possibilités offertes en matière de formation des enseignants, afin d'être en mesure d'élaborer les documents et les programmes qui s'imposent. En outre, un numéro spécial de la *Revue canadienne des langues vivantes* a été produit à grand tirage. Consacré aux langues ancestrales, il a été envoyé à 1 200 écoles et associations vouées à la défense de ces langues ainsi qu'à plusieurs centaines d'établissements et de particuliers intéressés. On y trouvait des renseignements sur les dernières recherches dans le domaine, ainsi qu'un répertoire complet des projets réalisés avec l'aide des programmes du multiculturalisme dans le domaine des langues ancestrales entre 1973 et 1990. Finalement, une composante spéciale a été créée afin d'appuyer des projets novateurs qui valorisent l'apprentissage des langues ancestrales et favorisent la collaboration entre les différentes communautés linguistiques du Canada.

Promotion des langues ancestrales

Un certain nombre d'organismes ont mis sur pied des activités de promotion de l'enseignement des langues ancestrales, notamment des conférences, des études, des collectes de fonds et des campagnes publicitaires. Par exemple, la Northern Alberta Heritage Language Association a organisé une conférence nationale intitulée «Heritage Languages: Assets of a Dynamic Canada» sur la valeur des

langues ancestrales pour le Canada, au cours de laquelle des questions d'actualité ont été abordées. On y a également élaboré des stratégies qui pourraient être réalisées conjointement par des organismes-cadres du Canada dans le domaine des langues ancestrales et qui visent à promouvoir plus efficacement l'importance de l'enseignement des langues ancestrales auprès du grand public. De plus, l'Association canadienne des professeurs de langues secondes a consacré une importante partie de sa conférence annuelle, à laquelle assistaient plus de 600 personnes à Winnipeg, aux langues ancestrales. Outre des exposés présentés par des auteurs, une foire de livres multiculturels avec des présentoirs d'éditeurs y avait été organisée.

Formation des professeurs et élaboration de programmes d'étude

Les activités organisées dans ce domaine d'un bout à l'autre du pays comprenaient notamment des ateliers locaux d'une journée sur le perfectionnement des compétences dans l'enseignement de diverses langues, des cours de perfectionnement linguistique assistés par ordinateur à l'intention des professeurs d'allemand partout au Canada, ainsi qu'un important projet de perfectionnement professionnel mis sur pied par le Centre canadien d'éducation et de culture italienne, en collaboration avec les conseils scolaires de la région de Toronto, auquel ont participé environ 1 200 professeurs de différentes langues ancestrales.

Des projets ont été réalisés dans le but d'élaborer de nouveaux programmes d'études à l'intention des enfants qui apprennent entre autres l'hindi, le japonais, l'ukrainien, l'italien, l'ourdou, l'allemand et le punjabi. Par exemple, la Muslim Association of Newfoundland a créé un centre de documentation informatisé sur la langue arabe et la culture musulmane.

Le Ministère a travaillé en étroite collaboration avec des établissements provinciaux d'enseignement et des organismes communautaires à la réalisation de certaines initiatives. La Manitoba Association for the Promotion of Ancestral Languages a entamé des négociations en vue de la création d'un cours reconnu à l'Université du Manitoba. Des cours d'accréditation pour l'enseignement des langues ancestrales ont été offerts à l'Université de la Saskatchewan et à l'Université de Regina.

ÉTUDES ETHNIQUES CANADIENNES

Le volet des Études ethniques canadiennes aide et favorise les activités universitaires, soit les recherches, les chaires d'études, les cours de professeurs invités, les bourses de recherche et les conférences dans des domaines prioritaires tels que les relations ethnoculturelles ainsi que les aspects sociaux et économiques des groupes ethnoculturels au Canada.

Subventions de recherche

En 1990-1991, nous avons reçu 54 demandes de financement au titre de la recherche, dont 16 ont été approuvées. Les projets soutenus couvrent un large éventail de sujets, passant de la *Littérature immigrante au Québec : différence culturelle et intégration 1980-1990* par Denise Helly, de l'Institut québécois de recherche sur la culture, à une étude sur les enclaves ethniques, *The Economic and Spatial Organization of Ethnic Enclaves in the City: Case Studies of the Role of New Chinese and Indo-Pakistani* par Mohammed Qadeer, de l'Université Queen. Claude Martin, de l'Université de Montréal, a réalisé une étude sur les médias et l'ethnicité intitulée *L'image des ethnies à la télévision canadienne.*

Chaires d'études

Des sommes ont été prévues pour la création de fonds de dotation dans les universités canadiennes, afin de mettre sur pied des programmes ou des chaires d'études ethniques. Les fonds en question sont destinés à des chaires qui assurent la mise en valeur du contenu canadien dans leur programme d'étude. En 1990-1991, des fonds de dotation ont été accordés pour la création de quatre nouvelles chaires d'études, à savoir : la chaire David Lam en éducation multiculturelle, à l'Université de la Colombie-Britannique; la chaire d'enseignement et de recherche en études ethniques, à l'Université de Montréal; la chaire d'études en relations interculturelles, ethniques et raciales, à l'Université du Québec à Montréal et à l'Université Concordia; et la chaire d'études de la culture noire au Canada, à l'Université Dalhousie. Un nombre total de 22 fonds de dotation ont été établis depuis la création du programme en 1977.

Bourses universitaires

Le principal objectif de ce programme est de permettre aux universitaires canadiens de consacrer une certaine partie de leur temps à des recherches particulières reliées aux études ethniques canadiennes. Cela peut se faire par l'octroi de bourses pré-doctorales ou post-doctorales ou encore de bourses de thèses pour ceux qui en sont à leur quatrième année d'études supérieures. En 1990-1991, huit bourses ont été attribuées à des universitaires spécialistes des études ethniques.

Conférenciers invités

Le programme des conférenciers invités offre aux universitaires et aux établissements canadiens la possibilité de participer à des échanges entre universités canadiennes. Par exemple, certains professeurs se sont rendus à Toronto pour présenter des documents et participer à la série de séminaires sur le

centenaire de l'Ukraine au Canada qui se sont déroulés durant toute l'année 1990 à l'Université de Toronto.

Conférences

Des fonds sont versés pour aider les universitaires et les chercheurs à prendre connaissance des recherches en cours dans le domaine des études ethniques canadiennes. Une conférence nationale sur les succès et les échecs du multiculturalisme depuis 20 ans a été organisée à Winnipeg. Par ailleurs, une conférence sur l'immigration, le racisme et le multiculturalisme dans les années 1990 et au-delà a eu lieu à Saskatoon, et un colloque sur les conflits ethniques et nationaux a été organisé à Montréal.

PARTICIPATION ET APPUI COMMUNAUTAIRE

Les membres des minorités ethnoculturelles et visibles souhaitent participer pleinement et équitablement à la société canadienne. Le Programme de participation et d'appui communautaire vise à les aider à atteindre ce but. Le volet Appui aux communautés aide les minorités ethnoculturelles et visibles, par le truchement des organismes communautaires qui les représentent, à se développer et à participer à la société canadienne en tant que collectivité. La priorité est accordée aux groupes récemment établis. Le volet Participation civique et communautaire appuie des activités qui visent particulièrement à assurer la participation et l'intégration à long terme des Canadiens nés ailleurs. Ce volet du programme est exploité en collaboration avec des organismes de service aux immigrants, des groupes représentant les femmes immigrantes et les femmes appartenant à des minorités visibles, ainsi qu'avec d'autres associations professionnelles ou sans but lucratif.

Une aide est offerte pour des activités visant à répondre aux besoins d'intégration à long terme et de participation à la société canadienne, à assurer l'accès aux services publics, à supprimer les obstacles à la pleine participation et à améliorer l'efficacité des organismes à faire face à de telles questions.

INTÉGRATION À LONG TERME ET PARTICIPATION

Dans le but de répondre aux questions touchant l'intégration à long terme et la participation, le programme aide les individus, les familles et les collectivités à s'adapter à la société canadienne, en collaboration avec une multitude d'organismes.

Le rôle changeant des femmes

Des projets portant sur le rôle des femmes dans la société canadienne sont souvent entrepris conjointement avec le Programme de promotion de la femme du Secrétariat d'État, le ministère de la Santé et du Bien-être social ou d'autres ministères fédéraux. Ces projets ont pour but d'assurer que les programmes des institutions répondent aux besoins particuliers des femmes appartenant à des minorités. De tels projets aident les femmes à cerner les obstacles qu'elles rencontrent et leur offrent des outils pour arriver à supprimer ces obstacles. Ils aident également les organismes qui représentent les femmes appartenant à des collectivités ethnoculturelles et les femmes immigrantes à établir et à maintenir des liens avec d'autres groupements féminins à l'égard de questions d'intérêt commun, comme la violence familiale, la justice sociale, l'égalité des femmes, ainsi que l'accès à la main-d'oeuvre ou aux services sociaux et de santé.

Le Canadian Hispanic Congress a organisé une conférence nationale pour les femmes dont les principaux thèmes étaient les suivants : l'intégration des femmes d'origine latino-américaine à la société canadienne; les questions intéressant les femmes au Canada, y compris la violence familiale; ainsi que les rôles et les attentes des femmes d'origine latino-américaine dans notre pays. La *Charte canadienne des droits et libertés* a servi de point de départ aux discussions.

Le Conseil canadien des femmes musulmanes a organisé un atelier national ayant pour but de conscientiser davantage les femmes d'origine musulmane à leurs droits et responsabilités en tant que Canadiennes et de créer des stratégies visant à corriger les iniquités et les injustices dont elles sont victimes. D'autres sujets ont également été abordés, notamment les aptitudes au leadership, la violence familiale et la violence conjugale.

Le Canorient Christian Association a tenu un colloque national sur l'intégration des femmes chrétiennes d'origine sud-asiatique à la société canadienne. Les ateliers organisés dans le cadre de ce colloque ont porté sur les besoins des femmes découlant de leur rôle changeant dans la famille et en milieu de travail, dans le contexte de l'immigration et de l'adaptation culturelle. Le groupe Immigrant Women of Saskatchewan et ses sections locales ont entrepris une évaluation des besoins et produit des guides d'information. Ce groupe a organisé des tribunes, des discussions de groupe et des séances d'information pour examiner les besoins de participation des femmes immigrantes et rejoindre des professionnels de la santé et des travailleurs communautaires, dans le but de s'assurer que les besoins des femmes immigrantes, en particulier ceux des personnes âgées, sont satisfaits.

La famille et la violence familiale

Tout comme l'ensemble de la société canadienne, les collectivités ethnoculturelles du Canada se préoccupent grandement des questions touchant les relations familiales. Le Council of Caribbean Organizations of Manitoba a organisé une tribune communautaire et une série de séances d'information sur les problèmes entre générations auxquels se heurtent les jeunes, les adultes et les personnes âgées d'origine antillaise qui sont Canadiens de première ou de deuxième génération.

Le National Council of Trinidad and Tobago Organizations a tenu un symposium sur quatre questions importantes qui préoccupent cette communauté : les familles monoparentales; la désunion des familles; l'accès des réfugiés aux services de soutien, ainsi que l'entrée et le retour sur le marché du travail. L'Association nationale des Canadiens d'origine indienne a tenu une conférence nationale sur les conflits familiaux. Voici quelques exemples des sujets qui ont été traités à cette conférence : les effets de la violence familiale sur l'intégration des Canadiennes d'origine indienne à l'ensemble de la société canadienne; les répercussions des conflits familiaux sur les jeunes; les droits légaux des femmes et des enfants; et l'accès aux services.

La jeunesse et l'aliénation des jeunes

Certains projets, en plus d'aborder des questions qui préoccupent la jeunesse, ont été planifiés et réalisés par des jeunes. Le groupe X-Project est un organisme au service des jeunes à l'Université St. Francis Xavier en Nouvelle-Écosse. Des étudiants de cette université ont offert une formation en matière de leadership et des cours d'alphabétisation à des étudiants noirs et autochtones dans le nord-est de la province. Ils ont aussi organisé une tribune sur le développement d'aptitudes au leadership axée sur l'utilisation de la vidéo comme outil pour examiner et traiter les questions communautaires.

La Korean Canadian Youth Federation a tenu une conférence nationale à l'intention des dirigeants de la jeunesse étudiante. Les ateliers organisés dans le cadre de cette conférence ont porté sur les questions suivantes : le mariage dans la collectivité canadienne d'origine coréenne; l'identité des Canadiens d'origine coréenne; l'assimilation et le mariage entre personnes de races différentes; les problèmes d'adaptation à la société canadienne; et l'évolution des rôles dans le contexte de l'intégration des Canadiens d'origine coréenne à la société canadienne. Le North American Jewish Students Network a tenu une conférence nationale à Montréal, dans le cadre de laquelle les questions suivantes ont été traitées : le développement d'aptitudes au leadership; l'antisémitisme au Canada; le mariage entre membres de collectivités différentes; le rôle changeant de la famille;

l'éducation des juifs au Canada; la diffusion d'information sur l'holocauste; et la collectivité juive au Canada.

Avec l'aide du programme, les jeunes de différentes collectivités ont entrepris de travailler ensemble à supprimer les obstacles qui entravent leur pleine participation à la société canadienne. La National Association of Japanese Canadians, en collaboration avec le Congrès hellénique canadien et la Federation of Ethio-Canadian Associations, a organisé un atelier interculturel sur la formation des jeunes en matière de leadership, afin de répondre à des questions concernant le patrimoine, l'identité et l'intégration des jeunes. Une délégation formée de plus de 130 dirigeants de la jeunesse venus de partout au pays et comportant un nombre égal de représentants de chaque collectivité s'est rassemblée à Montréal et a tenu des ateliers sur la lutte contre le racisme et la discrimination, l'interaction interculturelle, le patrimoine et l'identité, ainsi que le rôle des jeunes dans la communauté. En plus d'acquérir de nouvelles aptitudes au leadership, les étudiants ont appris qu'ils partageaient de nombreuses préoccupations et qu'ils pourraient gagner à trouver des solutions communes à celles-ci.

Les besoins particuliers des personnes âgées

Plusieurs organismes ethnoculturels se sont concentrés sur les besoins et les préoccupations des personnes âgées au sein de leur collectivité. Par exemple, le Canadian Polish Congress a tenu à Winnipeg un atelier national axé sur les besoins des Canadiens âgés d'origine polonaise. Les questions ayant figuré au programme de cet atelier étaient les suivantes : les problèmes de communication des personnes âgées en quête de services sociaux; la coordination des activités sociales et récréatives; l'aliénation culturelle; les services d'orientation; la prestation de services médicaux et légaux; les activités commerciales et les fonds de placement, ainsi qu'un plan d'action pour les personnes âgées. L'établissement de foyers pour les Canadiens âgés d'origine polonaise et la prestation de services de soins à domicile ont suscité un intérêt particulier.

D'autres projets ont été réalisés dans le but d'assurer que les services répondent aux besoins des personnes âgées appartenant aux collectivités ethnoculturelles. Par exemple, le Newfoundland and Labrador Association for Multicultural Health a entrepris une évaluation des besoins visant à améliorer la prestation des services de santé aux personnes âgées dans les collectivités ethnoculturelles. Les résultats de cette évaluation ont été diffusés à l'automne de 1991.

L'évolution de l'identité ethnoculturelle

Pour que les membres des collectivités ethnoculturelles puissent éprouver un véritable sentiment d'appartenance au Canada, il est important pour eux de percevoir leur identité dans le contexte canadien. Par exemple, certains cherchent

à intégrer l'historique de leur collectivité au Canada à l'histoire générale de notre pays. La Fédération des associations danoises du Canada, lors d'une de ses assemblées, a discuté notamment de la création d'un musée national canado-danois et de projets de publications émanant de l'organisme. La Fédération des associations Lao du Canada a entrepris de créer une base de données sur la situation géographique, historique, politique, économique et sociale des Laotiens vivant dans chaque province du Canada.

D'autres collectivités s'intéressent aux rapports entre les besoins d'intégration et la cohésion ainsi que la continuité des collectivités au sein de la société canadienne. Le Congrès sépharade du Canada a tenu une conférence nationale sur la participation des jeunes au sein de la communauté sépharade. Les ateliers organisés dans le cadre de cette conférence ont porté sur des questions touchant la survie de la communauté sépharade, le bénévolat et l'aide communautaire, ainsi que les conflits de génération.

La connaissance des institutions canadiennes

Plusieurs organismes communautaires ont entrepris des projets visant à faire mieux connaître les fonctions et les rouages des institutions canadiennes. Par exemple, la Federation of Ethiopian Associations in Canada a tenu une conférence nationale ayant pour but de mieux faire comprendre le système juridique et le système judiciaire du Canada, y compris les codes des droits de la personne et les services de police. À Montréal, la Maison d'Haïti a organisé, à l'intention de la communauté haïtienne, des séances d'information portant sur les lois en matière de violence familiale et de logement ainsi que sur la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le Regroupement des organismes du Montréal ethnique pour le logement (ROMEL) a mené des activités destinées à sensibiliser le public aux logements sociaux et à la discrimination en matière de logement. Il a aussi encouragé la recherche de solutions de rechange non traditionnelles, comme les coopératives d'habitation et la copropriété.

L'AMÉLIORATION DE L'ACCÈS AUX SERVICES

L'intégration est un processus à double sens. Elle exige une adaptation aussi bien de la part des nouveaux arrivants et des minorités ethnoculturelles, que de la part de l'ensemble de la société canadienne. Un appui a été accordé pour la réalisation de projets visant à assurer que les services de santé, les services sociaux et les autres services publics tiennent compte du caractère multiculturel de la société et qu'ils soient pleinement accessibles aux néo-Canadiens et aux Canadiens de toutes origines.

Le Conseil multiconfessionnel d'aide à l'établissement des immigrants au Manitoba a entrepris des travaux de recherche et de rédaction de scénario, en vue de la réalisation d'une série de vidéofilms en trois parties portant sur les soins préventifs, les soins d'urgence et les soins de santé en général. Ces vidéofilms sont destinés aux organismes de service aux immigrants et aux professionnels de la santé afin de les aider dans leur travail auprès des néo-Canadiens. On s'attend à ce que ce projet soit terminé en 1992. Le Conseil canadien de la santé multiculturelle a mené une enquête nationale sur la santé multiculturelle et en a diffusé les résultats, dans le but d'intégrer ce sujet au programme de formation des professionnels de la santé.

Les Grandes Soeurs du Canada ont tenu une conférence nationale, ayant pour thème «Établir un rapprochement», qui a fourni à ses organismes membres l'occasion de partager de l'information et d'échanger des idées sur les orientations futures du groupe, dans le but d'offrir plus de possibilités aux filles et aux femmes appartenant aux collectivités ethnoculturelles ou aux minorités visibles de participer aux programmes de l'organisation, en tant que grandes soeurs et petites soeurs.

En Alberta, le Peace Area Settlement Services a organisé des activités destinées à permettre aux néo-Canadiens d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour participer pleinement à la vie canadienne. Il a également offert des ateliers visant à sensibiliser les institutions du courant majoritaire aux obstacles auxquels se heurtent les néo-Canadiens qui font appel aux services de l'organisme. La Fédération canadienne des municipalités entreprendra des initiatives visant à répondre aux préoccupations des collectivités ethnoculturelles et des minorités visibles en matière de sécurité urbaine et de prévention du crime, en particulier celles des personnes qui sont les plus exposées, par exemple, les femmes, les personnes âgées et les personnes handicapées.

Les enseignants qui offrent des cours de français ou d'anglais comme langue seconde aux néo-Canadiens jouent un rôle important pour aider ces derniers à acquérir les compétences nécessaires pour participer pleinement à la société canadienne. L'organisme Citizenship Alberta a organisé, à l'intention des professeurs de français et d'anglais comme langue seconde provenant de sept provinces du Canada, un atelier de formation portant sur les techniques d'élaboration de leçons pratiques pour accroître les capacités d'adaptation. L'Association québécoise des professeurs de français a tenu un colloque auquel ont participé des spécialistes de différents domaines, qui avait pour but d'examiner des questions touchant l'intégration des néo-Canadiens à la société québécoise.

LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET L'ÉLIMINATION DES OBSTACLES À LA PARTICIPATION

Pour atteindre l'objectif de l'intégration à long terme et de la pleine participation, il est nécessaire d'adopter des mesures destinées à éliminer les diverses formes de discrimination et les autres obstacles à la participation. Les personnes dont la pleine participation est entravée par des obstacles quelconques sont souvent le mieux en mesure de faire comprendre la forme que revêtent ces obstacles et de conseiller les institutions sur les moyens à prendre pour les supprimer, qu'il s'agisse d'obstacles reliés à la couleur, à la religion, à l'origine nationale ou ethnoculturelle, ou à la langue.

Plusieurs collectivités ont jugé nécessaire de prêter une attention particulière aux répercussions nationales de la guerre du Golfe, en particulier les relations entre les collectivités arabes et musulmanes du pays et les autres Canadiens, ainsi que la représentation de ces collectivités dans les médias. La Syrian League of Canada, dans le cadre d'une conférence nationale qu'elle a tenue à Toronto pour discuter des questions et des préoccupations touchant la communauté, s'est penchée sur les moyens à prendre pour contrer la façon dont les Arabes sont stéréotypés et représentés négativement dans les médias et pour améliorer l'éducation interculturelle. La Manitoba Islamic Association a mené une série d'activités d'éducation et de promotion pour aider à réduire l'impact négatif de la crise du Golfe sur la communauté islamique. Le Arab Community Centre of Toronto a organisé une série d'ateliers et de tribunes sur les relations raciales, dans le cadre desquels une attention spéciale a été prêtée aux besoins particuliers des femmes et des jeunes.

D'autres collectivités ont également jugé nécessaire de consacrer une partie de leurs activités à la lutte contre le racisme et la discrimination raciale. Le Conseil national des Canadiens d'origine chinoise s'est penché sur les façons d'accroître la capacité des Canadiens d'origine chinoise, en particulier ceux qui ont immigré récemment au Canada, de faire face aux attitudes racistes dont ils sont victimes à cause de l'augmentation du nombre d'immigrants venant de Hong Kong. Voici quelques exemples des activités qui ont été menées dans le cadre de ce projet : de la recherche; une consultation auprès des organismes membres de l'organisation et de représentants d'autres groupes ethnoculturels; la collecte de données, ainsi que la distribution d'un rapport sur les résultats de ces travaux.

Le Congrès juif canadien a organisé une conférence nationale visant à offrir une formation en leadership à des jeunes et à des adultes de la collectivité juive provenant de petites communautés et de communautés en voie de développement, dans le but d'en faire des personnes-ressources pour aider les membres de la communauté à faire face à l'antisémitisme. Les ateliers tenus dans le cadre de

cette conférence ont porté sur la compréhension de l'antisémitisme, la promotion de relations positives entre les groupes, ainsi que la jeunesse face à l'antisémitisme.

Différentes méthodes ont été employées pour surmonter les obstacles créés par le refus de reconnaître les titres, les diplômes et l'expérience professionnelle acquis à l'étranger. L'Association nationale des Canadiens d'origine indienne a formé une équipe pour coordonner des rencontres et des entrevues avec des décideurs importants, afin de discuter de ce problème. L'Association of Women of India in Canada a réalisé un documentaire d'une heure pour mieux faire comprendre que le refus de reconnaître les qualifications professionnelles constitue un obstacle à la pleine participation à la société canadienne. L'Institut de recherches politiques a effectué une analyse au moyen de données de recensement, afin d'examiner les effets du refus de reconnaître les qualifications professionnelles sur le revenu et le degré de scolarité des immigrants au Canada.

AMÉLIORER L'EFFICACITÉ ORGANISATIONNELLE

Les organismes qui font du bénévolat, y compris ceux qui représentent les collectivités ethnoculturelles, peuvent mieux réussir à promouvoir la participation s'ils observent des principes fondamentaux comme la mise en place d'une structure organisationnelle, l'évaluation des besoins, l'établissement d'objectifs, les communications, la collecte de fonds, le recrutement de membres et la création de ressources d'information. Un certain nombre de projets ont été réalisés dans le but d'accroître l'efficacité organisationnelle des groupes ethnoculturels et des minorités visibles dans ces domaines.

Des représentants de la communauté afghane venus de partout au pays se sont réunis pour discuter de la création d'une organisation nationale. Ils ont également participé à des ateliers et à des groupes de discussion, dans le but d'établir un programme pour trouver des réponses aux questions auxquelles la communauté fait face à l'échelle nationale. Parmi les activités qu'elle a menées, la Fédération vietnamienne du Canada a organisé, à l'intention des travailleurs sociaux de sa communauté, un atelier sur la collecte de fonds qui a permis à ces derniers de se familiariser avec les techniques de sollicitation, de discuter de questions pertinentes et d'acquérir une formation pratique sur l'organisation d'un événement visant à recueillir des fonds. Ce groupe a aussi organisé un autre atelier sur le recrutement de bénévoles, afin d'encourager les Canadiens d'origine vietnamienne à prendre une part active aux activités de développement communautaire, à contribuer au développement de la collectivité et à renforcer leur sentiment d'appartenance à la communauté.

En plus de ses efforts de promotion et de ses travaux reliés aux questions touchant les femmes et les jeunes, le Congrès hellénique canadien a centré ses activités sur

la formation de solliciteurs de fonds, la création d'une infrastructure régionale et l'établissement de bases de données communautaires. L'Association haïtienne de Toronto a procédé à une évaluation des besoins et a offert aux membres de son conseil de direction et à ses bénévoles une formation visant à consolider sa structure organisationnelle et à améliorer la prestation des services qu'elle offre aux néo-Canadiens membres de son organisation, dont bon nombre sont des migrants secondaires venant du Québec et d'autres provinces. Le National Council of Ghanaian Canadians a organisé des ateliers ayant pour but de répondre à des besoins particuliers et d'accroître sa capacité d'offrir un programme permanent d'activités. Ces ateliers ont porté sur les besoins des Canadiens âgés d'origine ghanéenne, la création et l'exploitation d'une entreprise, les défis qui se posent aux groupes minoritaires face à l'évolution de la société, ainsi que le rôle changeant des femmes minoritaires au sein de la société canadienne.

ACTIVITÉS DU MINISTÈRE

Certaines activités du Secteur du multiculturalisme sont entreprises en dehors du cadre des programmes du multiculturalisme. Par exemple, les activités visant l'engagement à l'égard du multiculturalisme à l'échelle de l'ensemble du gouvernement sont dirigées par le Secrétariat au multiculturalisme et font l'objet d'un compte rendu présenté dans la partie II de ce rapport. Les autres activités comprennent celles du Comité consultatif canadien du multiculturalisme, du Secrétariat du redressement pour les Canadiens japonais, de la Direction des politiques et des recherches, du Secrétariat du ministère et de la Direction générale des communications; ces activités sont menées à tous les niveaux au Canada, de même qu'à l'échelle internationale. Par ailleurs, ces activités complètent ou soutiennent celles exécutées par le biais des programmes.

COMITÉ CONSULTATIF CANADIEN DU MULTICULTURALISME

Les membres du Comité consultatif canadien du multiculturalisme ont été nommés le 9 février 1990 pour une période de deux ans. Sa composition est représentative de la diversité professionnelle, culturelle et linguistique du pays. Des sous-comités ont été formés pour étudier les questions suivantes : l'éducation, la sensibilisation et la jeunesse, les questions législatives et juridiques et la réforme institutionnelle, les langues autochtones et patrimoniales et le maintien de la culture, ainsi que l'adaptation, l'intégration et la citoyenneté. Le comité a également été invité par le ministre à participer au processus de sélection des récipiendaires des Prix d'excellence en matière de relations raciales.

SECRÉTARIAT DU REDRESSEMENT POUR LES CANADIENS JAPONAIS

Le 22 septembre 1988, le premier ministre annonçait la conclusion de l'entente pour réparer les injustices commises à l'endroit des citoyens d'ascendance japonaise pendant et après la Seconde Guerre mondiale. Le Secrétariat du redressement pour les Canadiens japonais (SRCJ) a été officiellement ouvert en décembre 1988. À la fin de 1990-1991, plus de 17 000 paiements de redressement avaient été effectués aux personnes admissibles. Plus de 2 400 paiements ont été traités en 1990-1991.

En collaboration avec le Groupe chargé des films et des vidéos du Centre des expositions et de l'audio-visuel du gouvernement canadien, le Secrétariat a appuyé la production, par l'Office national du film du Canada, d'un film animé intitulé «CAMP». Il s'agissait d'une des activités visant à aider la collectivité canado-japonaise à réaliser des projets culturels destinés à informer et à éduquer le public.

RELATIONS FÉDÉRALES-PROVINCIALES-TERRITORIALES

Les activités courantes de communication et de partage d'information ont contribué à stimuler la sensibilisation aux activités des administrations et l'élaboration plus rapide de politiques et de programmes. Il en a résulté une compréhension mutuelle de la signification élargie du multiculturalisme et de l'importance des mesures intergouvernementales dans la mise en oeuvre des politiques du multiculturalisme.

Puisque les activités axées sur la diversité culturelle peuvent s'inscrire dans le cadre des questions économiques, sociales ou culturelles, il existe des liens, à l'administration centrale et au niveau régional, entre les programmes fédéraux de multiculturalisme et les ministères et organismes provinciaux responsables du développement économique, de l'immigration, de l'éducation, des services sociaux, des droits de la personne, du logement, de la police et des arts.

En juillet 1990, le Festival du patrimoine canadien a été coparrainé pour la 16^{e} année par le gouvernement fédéral et les provinces. Le festival a maintenant été présenté dans toutes les provinces et les territoires, généralement avec la participation du ministère provincial de la Culture. Chaque année, toutes les provinces et les territoires envoient des participants et aident à préparer les auditions tenues au sein de leurs administrations respectives. Le Nouveau-Brunswick a accueilli cette année le festival. La partie de ce rapport qui traite des activités du Programme des cultures et des langues ancestrales contient d'autres renseignements sur le festival.

Moins de deux semaines après le début de la guerre du Golfe, le ministre a écrit aux ministres provinciaux et territoriaux responsables des droits de la personne, de l'éducation et du multiculturalisme, afin d'encourager tous les gouvernements à traiter avec égards tous les Canadiens touchés par la crise.

Le ministre a également rencontré ses homologues provinciaux à diverses reprises pour examiner certaines questions d'intérêt commun, échanger de l'information sur les faits nouveaux, demander un soutien accru des provinces à la campagne du 21 mars 1991 et parler de l'élaboration d'initiatives conjointes. La nouvelle sous-ministre a noué des liens avec ses homologues provinciaux et a réitéré le souhait du gouvernement fédéral d'entreprendre des projets de collaboration, dans le but de réaliser des objectifs communs en matière d'égalité et de participation.

RELATIONS INTERNATIONALES

Le Secteur du multiculturalisme est de plus en plus appelé à jouer un rôle sur la scène internationale. Des fonctionnaires du secteur ont fait partie de la délégation canadienne à l'occasion d'une rencontre des Nations Unies tenue à Genève en mars 1991. La réunion avait pour objet de présenter les neuvième et dixième rapports du Canada en vertu de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*. Le secteur a également réuni et fourni des données en vue de la préparation du rapport du Canada à l'UNESCO concernant la mise en oeuvre de la Déclaration de 1978 sur la race et les préjugés raciaux.

Des représentants de gouvernements, des professeurs et des journalistes de l'étranger, tout particulièrement de l'Australie et de l'Europe, ont continué de manifester un intérêt particulier à l'égard de la politique de multiculturalisme du Canada. Des représentants importants des Pays-Bas et de la Suède qui oeuvrent à promouvoir la lutte contre la discrimination raciale nous ont rendu visite, afin de se renseigner sur la formule adoptée par le Canada pour répondre à la diversité. Le secteur a également reçu la visite de dirigeants du gouvernement de la Bosnie-Herzégovine, en Yougoslavie, qui étaient préoccupés par les tensions ethnoculturelles dans leur pays. Le secteur a accueilli en outre des délégations de la Suède qui s'intéressaient beaucoup à l'approche du Canada en matière de relations raciales, d'intégration, de promotion de la citoyenneté et de soutien du secteur bénévole.

Nous avons également reçu de nombreuses demandes de renseignements d'ambassades étrangères au Canada et de missions canadiennes établies à l'étranger, particulièrement en Europe. Partiellement en réaction à l'intérêt suscité en Europe, le Secteur du multiculturalisme a élaboré, en collaboration avec d'autres ministères fédéraux, deux documents d'information présentés par les représentants du Canada, à l'occasion d'une rencontre d'un mois sur les minorités

nationales organisée par la Conférence sur la sécurité et la coopération en Europe à Genève en juillet 1991. Ces documents présentaient des dimensions différentes de la société canadienne – les peuples autochtones, les langues officielles et la diversité culturelle.

Les Canadiens peuvent également apprendre ce qui se passe dans d'autres parties du monde. Le Secteur du multiculturalisme essaie de demeurer au fait de l'évolution des démarches relatives à la diversité. Par exemple, le Parlement européen a voté en faveur d'une résolution condamnant la violence raciale et recommandant des mesures de contrôle, y compris des lois antiracisme plus sévères et des politiques garantissant l'égalité des droits.

Avec l'aide du Ministère, des plans ont été établis en vue de la tenue d'une table ronde ayant pour thème «l'État, la nation et la diversité», qui a eu lieu à l'Université Carleton, à Ottawa, en avril 1991. Treize professeurs canadiens, cinq érudits étrangers et des représentants de gouvernements ont figuré parmi les participants à cet événement. La table ronde visait à tirer profit des connaissances des participants et de faire progresser la pensée collective sur les questions soulevées par la diversité ethnoculturelle des Canadiens et d'autres sociétés.

C'est l'Australie qui manifeste l'intérêt le plus soutenu à l'égard de la politique et des programmes de multiculturalisme du Canada. Nous avons échangé des renseignements au sujet du National Languages Institute of Australia et de l'Institut canadien des langues patrimoniales. En octobre 1989, les Australiens ont demandé des renseignements sur la Conférence «Diversitas» parrainée par la Fondation canadienne pour la protection du patrimoine. Nous avons aussi reçu la visite de M. Peter Vaughan, conseiller spécial du premier ministre à l'Office of Multicultural Affairs de l'Australie, au Department of the Prime Minister et au Cabinet. L'intérêt est mutuel, car les démarches australiennes à l'égard de la diversité culturelle constituent de nombreux modèles utiles pour le Canada, particulièrement au niveau intergouvernemental, ce que les Australiens appellent «l'accès et l'équité».

RECHERCHE

La Direction des politiques et des recherches publie des rapports de recherche pour aider les Canadiens à mieux comprendre la réalité multiculturelle du Canada et les questions contemporaines reliées à celle-ci. La Direction a produit quatre rapports concernant des questions linguistiques au Canada. *Ethnicité, immigration et transfert linguistique* examine le rapport entre l'immigration, l'origine ethnoculturelle et l'usage linguistique, afin de déterminer dans quelle mesure l'utilisation de la langue ancestrale est maintenue d'une génération à l'autre. *Mesures de la vitalité de la langue maternelle pour les langues autres que les langues officielles au Canada* examine le taux de transfert de la langue maternelle d'une

génération à l'autre, dans le cas des enfants dont les mères parlent une langue maternelle non officielle. *Immigrants ne parlant ni le français ni l'anglais : Vue d'ensemble et graphiques* comprend une série de graphiques et de tableaux basés sur des données du recensement de 1986. Le document met en valeur les caractéristiques socio-économiques des immigrants vivant au Canada qui ne parlent ni l'une ni l'autre des langues officielles. *Situation linguistique au Canada : Conservation de la langue ancestrale et transfert à une autre langue* présente un aperçu théorique du maintien et du transfert de la langue de la minorité et examine le taux de rétention de la langue maternelle ancestrale et de la langue parlée au foyer. Un autre rapport intitulé *Bibliographie annotée sur les ethnies et les médias au Canada* est conçu pour aider les chercheurs à étudier comment les Canadiens de différentes origines ethnoculturelles sont représentés et employés par les médias canadiens importants.

COMMUNICATIONS

Afin de mieux promouvoir la dimension économique du multiculturalisme, le Secrétariat au multiculturalisme a produit un nouveau vidéo dont la version française intitulée «Le nouveau visage de l'entreprise canadienne» (The Changing Face of Canadian Business) a été lancée au cours de la Semaine de la petite entreprise en octobre 1990. Des annonces ayant pour thème «Le multiculturalisme, une bonne affaire» ont également été insérées dans des publications nationales d'affaires et professionnelles dans le cadre de cette campagne.

On a renforcé la campagne d'éducation publique du 21 mars visant à éliminer le racisme et la discrimination raciale (voir la section du rapport portant sur le Programme des relations interraciales et de la compréhension interculturelle), qui est menée en collaboration avec la Direction générale des communications.

Pendant la guerre du Golfe, des efforts spéciaux de communications ont été déployés pour rappeler aux Canadiens l'égalité des droits et les responsabilités de tous nos citoyens. Une annonce mettant en valeur la *Charte canadienne des droits et libertés* a été insérée dans tous les journaux destinés à des collectivités particulières, à des groupes ethniques et à des minorités. À la suite de certains cas de harcèlement de Canadiens d'origine arabe dans les écoles, un message antiracisme à l'intention de la jeunesse a été créé en français et en anglais, dans lequel figuraient de jeunes comédiens canadiens bien connus. Ce message a été diffusé sur les ondes de canaux spéciaux de musique.

On a publié *Ensemble/Together*, un bulletin trimestriel qui traite de questions et d'activités relatives à la politique canadienne du multiculturalisme, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du gouvernement fédéral. Les thèmes des quatre

numéros étaient les suivants : le multiculturalisme et l'éducation, la santé et les services sociaux, la justice et la discrimination raciale.

CORRESPONDANCE AVEC LES CANADIENS

Les Canadiens montrent de plus en plus d'intérêt à l'égard du multiculturalisme. On le constate à la lumière de l'augmentation du volume de courrier reçu du public. En 1990-1991, le ministre a reçu plus de 1 500 lettres concernant des questions reliées au multiculturalisme et à la citoyenneté.

PROGRAMMES DE LA CITOYENNETÉ

Tout comme la description des programmes du multiculturalisme montre comment ceux-ci contribuent à la réalisation des objectifs de la citoyenneté, la description suivante des programmes de la citoyenneté illustre de quelle façon chacun d'eux contribue à sa façon à promouvoir les objectifs de la politique du multiculturalisme.

ENREGISTREMENT ET PROMOTION DE LA CITOYENNETÉ

Suite à l'accroissement des niveaux d'immigration, le nombre de demandeurs de la citoyenneté canadienne a aussi augmenté. La Direction de l'enregistrement et de la promotion de la citoyenneté a la responsabilité d'administrer la *Loi sur la citoyenneté*, de fournir des documents d'information aux demandeurs de la citoyenneté et de promouvoir une plus grande sensibilisation aux droits et aux responsabilités découlant de la citoyenneté canadienne.

Durant l'année financière 1990-1991, la responsabilité des bureaux de la citoyenneté n'avait pas encore été transmise au nouveau ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté. Cependant, quelques-unes des activités de ces bureaux sont présentées dans ce rapport afin de mieux décrire les liens qui unissent tous les éléments de la direction. Par exemple, les juges et le personnel des bureaux de la citoyenneté de tout le pays fournissent aux demandeurs des documents d'information sur la citoyenneté. Ces documents traitent de l'histoire et de la géographie du Canada, de son système de gouvernement, ainsi que des droits et des responsabilités que confère la citoyenneté.

ENREGISTREMENT DE LA CITOYENNETÉ

Les services d'enregistrement de la citoyenneté comprennent le traitement des demandes de citoyenneté et de preuve de citoyenneté, ainsi que la préparation des certificats de citoyenneté canadienne. En 1990-1991, 117 227 demandes de citoyenneté canadienne et 52 394 demandes de preuve de citoyenneté ont été reçues. Le document intitulé *Statistiques de la citoyenneté canadienne* présente des données sur les nouveaux citoyens qui sont réparties selon divers facteurs, comme le lieu de naissance, la nationalité antérieure et la durée de résidence au Canada avant la naturalisation. Ce document fournit également des renseignements sur d'autres services, comme la répudiation et la révocation de la citoyenneté, les naissances à l'étranger et la recherche de dossiers.

CÉRÉMONIES DE REMISE DES CERTIFICATS DE CITOYENNETÉ

Les cérémonies de remise des certificats de citoyenneté ont souvent lieu dans des centres ethnoculturels et multiculturels, des locaux d'organismes de service aux immigrants, des édifices consacrés au culte et d'autres lieux de rassemblement communautaire. Par exemple, à certains endroits en Saskatchewan, des cérémonies de remise de certificats de citoyenneté ont été organisées avec le concours de conseils multiculturels locaux. Cette participation au niveau local a permis d'assurer que les cérémonies aient une grande visibilité et qu'une couverture y soit donnée par les médias. De nombreuses cérémonies de remise de certificats de citoyenneté se sont déroulées dans des écoles partout au pays, ce qui a permis de sensibiliser les jeunes aux responsabilités de la citoyenneté.

Des groupes communautaires et des écoles ont été les hôtes de cérémonies spéciales de remise de certificats de citoyenneté; organisées pour souligner la journée du 21 mars et celle du 10 décembre, jour d'anniversaire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*. Par exemple, le Comité des relations interculturelles de Montréal-nord et un groupement de personnes âgées du Nouveau-Brunswick ont tenu des cérémonies pour marquer la journée du 21 mars. Des élèves de l'école secondaire Cole Harbour et d'autres écoles en Nouvelle-Écosse ont participé à une cérémonie tenue le 10 décembre pour célébrer les oeuvres des jeunes dans le domaine des droits de la personne. Les élèves ont présenté leurs vues sur ce que représentent pour eux les droits de la personne.

PROMOTION DE LA CITOYENNETÉ ET ÉDUCATION CIVIQUE

Les activités de promotion visent à encourager une participation active à la citoyenneté, à favoriser une meilleure compréhension des valeurs de la citoyenneté canadienne et à renforcer l'identité nationale et le sentiment d'appartenance au

pays chez tous les Canadiens et tous les résidents du Canada. Elles servent également à faire comprendre que la citoyenneté représente plus qu'un simple état juridique. Deux importants programmes contribuent à promouvoir la citoyenneté canadienne chaque année : la Semaine nationale de la citoyenneté et le certificat du mérite civique.

Semaine nationale de la citoyenneté de 1990

Des organismes ethnoculturels et multiculturels, ainsi que des organismes de service aux immigrants, ont appuyé la Semaine nationale de la citoyenneté de 1990 et y ont participé activement. Des événements organisés avec le concours de groupes multiculturels ont servi à renforcer le sens des valeurs fondamentales de la citoyenneté, y compris le respect de la diversité et la fierté à l'égard du patrimoine multiculturel du Canada.

Des événements spéciaux ont été organisés à l'occasion de la Semaine nationale de la citoyenneté, notamment des échanges culturels et des soirées de spectacles multiculturels : à Montréal, par exemple, une cérémonie de remise de prix a été suivie d'un spectacle culturel grec et chinois. En Colombie-Britannique, le District régional de la région métropolitaine de Vancouver et le bureau de la citoyenneté de l'endroit ont été les hôtes d'une réception en l'honneur de la Vancouver Multicultural Society, organisme à qui l'on a décerné un certificat du mérite civique en 1990.

Les juges et les agents de la citoyenneté ont prononcé des allocutions spéciales devant des classes d'anglais comme langue seconde, des groupes d'écoliers et des organismes de jeunes, comme les clubs 4-H et les Guides. Ils ont également participé à des émissions de tribune libre et à des entrevues à la radio et à la télévision.

Les bureaux de la citoyenneté, dans le cadre de leurs activités quotidiennes, oeuvrent à promouvoir une plus grande sensibilisation à la diversité culturelle du pays. À cette fin, ils ont tenu partout au pays des cérémonies spéciales de remise de certificats de citoyenneté dans divers milieux, y compris des écoles, des hôtels de ville et des bibliothèques publiques. Par exemple, le Conseil des femmes de Montréal a été l'hôte d'une cérémonie qui s'est déroulée sous le thème «Le multiculturalisme – notre avenir commun».

Les gouvernements et les organismes municipaux ont beaucoup appuyé la Semaine nationale de la citoyenneté. Bon nombre d'entre eux ont organisé des présentations et des événements spéciaux visant à promouvoir la diversité du Canada et la fierté à l'égard de notre patrimoine national commun. Des kiosques ont également été installés dans des centres commerciaux, où l'on a distribué des documents d'information sur la citoyenneté à des milliers de personnes.

Plusieurs activités ont été entreprises en collaboration avec les provinces. Par exemple, les premiers ministres du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard ont proclamé la Semaine nationale de la citoyenneté, et les lieutenants-gouverneurs du Manitoba et de l'Île-du-Prince-Édouard ont été les hôtes d'événements spéciaux qui ont eu lieu à leur résidence. Toutes les bibliothèques du Manitoba et le Musée de l'homme et de la nature de cette province ont distribué des insignes, des calendriers et des signets visant à promouvoir la citoyenneté.

Les activités de la Semaine nationale de la citoyenneté de 1990 se sont déroulées sous le thème «Un engagement envers notre avenir», afin de souligner le rôle actif que jouent tous les Canadiens dans le façonnement de l'avenir du pays.

Certificat du mérite civique

Le Certificat du mérite civique a été décerné à 25 citoyens et organismes canadiens de tout le pays, en reconnaissance de leur contribution exceptionnelle à la citoyenneté. Voici quelques exemples saillants des nombreuses activités menées par les récipiendaires du Certificat en 1990 : la réunion de groupes ethnoculturels et d'individus intéressés à oeuvrer ensemble à promouvoir une participation complète et active à la société canadienne; la promotion de la compréhension interculturelle et du respect de la diversité; des innovations en matière de recherche dans des domaines comme le multiculturalisme et les affaires; un dévouement à l'égard de l'apprentissage des langues patrimoniales; un rôle d'orientation dans le cadre de projets communautaires visant à promouvoir les relations raciales.

PUBLICATIONS

Le respect de la diversité culturelle est l'une des valeurs fondamentales de la citoyenneté canadienne et représente un aspect primordial de notre identité. Les documents visant à promouvoir la Semaine nationale de la citoyenneté font ressortir l'importance que nous accordons à cette valeur. La participation à la citoyenneté a été l'un des principaux thèmes de toutes les activités menées dans le cadre de la Semaine nationale de la citoyenneté et de tous les documents publiés à cette occasion. Les Canadiens de toutes origines, qu'ils soient citoyens de naissance ou naturalisés, ont été encouragés à participer pleinement à notre société et à prendre une part active aux affaires de la nation. Des articles portant sur la Semaine nationale de la citoyenneté, le Certificat du mérite civique et la citoyenneté canadienne ont été distribués à la presse ethnique, par le truchement de la publication *Canadian Scene*. Ces articles ont été reproduits dans les bulletins d'organismes comme le Multicultural Council of Saskatchewan.

Des documents d'information comme *Le citoyen canadien* et *Regard sur le Canada* ont été distribués aux demandeurs de la citoyenneté canadienne. D'autres publications et documents d'information, y compris le guide d'éducation civique à l'intention des immigrants adultes, intitulé *Une question d'accueil*, ont été offerts aux éducateurs et au grand public. Toutes les publications et tous les documents d'information ont été publiés dans les deux langues officielles du Canada. Par ailleurs, le texte du serment de citoyenneté canadienne existe dans de nombreuses langues autres que le français et l'anglais.

PROGRAMME NATIONAL D'ALPHABÉTISATION

Le Secrétariat national à l'alphabétisation contribue aux efforts déployés dans tout le pays pour faire du Canada une société mieux alphabétisée. Afin de rallier tous les secteurs de la société à cette cause, le Secrétariat coopère avec une multitude de partenaires en alphabétisation. Il oeuvre conjointement avec toutes les provinces et les territoires, ainsi qu'avec des organismes de bénévolat, des syndicats et le milieu des affaires. Les activités financées dans le cadre du Programme national d'alphabétisation visent à élaborer du matériel didactique, à favoriser l'accès et la participation, à accroître la coopération et le partage d'information, à sensibiliser le public et à appuyer la recherche.

REJOINDRE LES APPRENANTS DES COLLECTIVITÉS ETHNOCULTURELLES

Le programme appuie une multitude de projets visant à supprimer les obstacles culturels et linguistiques qui peuvent empêcher les membres des collectivités ethnoculturelles de profiter des programmes communautaires d'alphabétisation. Dans la région métropolitaine de Toronto, le club social Palisades, par le truchement du Jane-Finch Literacy House, a cerné les obstacles à l'alphabétisation que rencontrent les minorités visibles, les néo-Canadiens et les personnes habitant dans des logements sociaux, et il a produit du matériel didactique adapté à la culture de ces groupes. L'Association multiculturelle francophone de l'Ontario a obtenu des fonds pour étudier les besoins d'alphabétisation de la collectivité multiculturelle francophone et pour produire du matériel didactique adapté aux besoins de cette collectivité. En Alberta, le United Way of Calgary, dans le cadre d'un projet de sensibilisation à l'alphabétisation des adultes, a mis en place une ligne ouverte destinée à offrir aux spécialistes en ressources humaines, aux employeurs et aux syndicats de l'information sur les ressources d'alphabétisation, en particulier les possibilités d'accès offertes aux autochtones et aux immigrants.

Le Secrétariat national à l'alphabétisation et la Direction du multiculturalisme ont fourni conjointement un appui au Pape Adolescent Resource Centre de Toronto en vue de la réalisation d'un documentaire sur les problèmes d'intégration que l'immigration décalée des membres de la famille peut causer aux jeunes, ainsi que les rapports entre ces problèmes et les niveaux d'alphabétisation des jeunes immigrants.

DIRECTION DE L'ACTION VOLONTAIRE

La Direction de l'action volontaire encourage *tous* les Canadiens à prendre une part active à la vie de leur communauté et de la société, en oeuvrant à promouvoir le bénévolat et en offrant un soutien aux organismes bénévoles. Les activités appuyées par la direction, comme la campagne «Imagine» et la Semaine nationale de l'action bénévole, atteignent la majorité des organismes bénévoles, y compris les organismes ethnoculturels.

LE PROGRAMME DE SOUTIEN AUX ORGANISMES VOLONTAIRES

Le Programme de soutien aux organismes volontaires vise à promouvoir la croissance et la diversité du secteur du bénévolat et à encourager son indépendance. La Direction de l'action volontaire est bien consciente de l'esprit de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et des besoins particuliers des organimes ethnoculturels qui tentent de venir en aide à leurs propres collectivités. C'est pourquoi les agents du programme communiquent régulièrement avec leurs collègues de la Direction du multiculturalisme, afin d'offrir à ces derniers des conseils et un soutien technique à l'égard de certaines questions, comme le développement des organismes et la collecte de fonds. La Direction du multiculturalisme a contribué au financement de certaines activités menées par des organismes ethnoculturels.

PROMOUVOIR LE BÉNÉVOLAT

La Direction de l'action volontaire a encouragé le bénévolat en contribuant à promouvoir la Semaine nationale de l'action bénévole, qui a lieu en avril, et en offrant une aide technique et financière aux organismes bénévoles. La direction s'est efforcée d'encourager les collectivités ethnoculturelles à réaliser leur plein potentiel en matière de bénévolat.

L'organisme Volunteer Ontario a organisé, à l'intention de centres de bénévolat et d'autres organismes de ce genre, des ateliers de formation sur des questions reliées au multiculturalisme, par exemple, la mise en oeuvre de stratégies de recrutement de bénévoles provenant de communautés ethnoculturelles, l'adoption de changements organisationnels visant à tenir compte de la réalité ethnoculturelle du Canada et la création de partenariats avec des organismes d'aide à l'établissement des immigrants. L'Association canadienne des centres d'action bénévole a entrepris la planification d'une conférence nationale sur le bénévolat comportant des ateliers sur des questions ethnoculturelles. Le Bureau central des bénévoles d'Ottawa-Carleton a produit un document intitulé *Une force vive à développer dans le réseau d'action bénévole : le partenariat ethnoculturel* qui sera publié dans les deux langues officielles par la Direction de l'action volontaire.

CONSOLIDER LES ORGANISMES BÉNÉVOLES

La Direction de l'action volontaire a encouragé le secteur du bénévolat à tenir compte des besoins particuliers des collectivités ethnoculturelles et des organismes qui les représentent. Le Conseil canadien de développement social, en collaboration avec d'importants organismes bénévoles, y compris la Urban Alliance on Race Relations, le Centre for Action for Race Relations et l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible, ainsi qu'un certain nombre d'organismes clés représentant les peuples autochtones, a parrainé une consultation nationale qui a eu lieu à Ottawa. Cette consultation, dont le thème était «La politique sociale dans les années 1990» a été centrée sur des questions d'actualité et des tendances nécessitant une intervention au chapitre de la politique sociale et sur le rôle des organismes bénévoles dans l'élaboration de mesures d'intérêt public en réponse à ces questions cruciales. Voici quelques exemples des questions importantes qui ont été traitées : le racisme, l'équité en matière d'emploi pour les minorités visibles, les obstacles linguistiques à l'intégration sociale et économique des immigrants et les défis particuliers auxquels sont confrontées les femmes appartenant à des minorités visibles.

Le United Way of Lower Mainland, de la Colombie-Britannique, a aidé des organismes communautaires de toute la province, y compris des groupements ethnoculturels, à obtenir des ressources de formation et de développement organisationnel. Ce programme offre également aux organismes bénévoles une aide en matière de formation interculturelle, afin d'assurer que les programmes soient mieux ciblés et qu'ils tiennent compte davantage des aspects culturels.

PROGRAMME DES DROITS DE LA PERSONNE

Les divers éléments du Programme des droits de la personne sont l'éducation et la promotion, le Programme de contestation judiciaire, la coordination des activités des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux au regard des obligations internationales du Canada en matière de droits de la personne et la coordination et la présentation aux Nations Unies des rapports du Canada sur les droits de la personne.

ÉDUCATION ET PROMOTION DES DROITS DE LA PERSONNE

Les activités du programme relatives à son mandat d'éducation du public viennent appuyer les objectifs de la politique canadienne du multiculturalisme. Le programme dispense un soutien financier à des organisations non gouvernementales, notamment pour des activités qui accroissent la sensibilisation aux droits de la personne ou qui en soutiennent l'enseignement. Il publie également une série de documents dont l'objet est de renseigner les Canadiens sur les dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés*, par exemple, des guides à l'intention des enseignants et des étudiants.

La Société canadienne de la Croix-Rouge a réimprimé, à l'intention des enseignants du secondaire, un guide des droits de la personne intitulé *Question de justice*. L'Atlantic Human Rights Centre de Fredericton a organisé une série d'ateliers et de conférences visant à sensibiliser les jeunes, les enseignants et les parents aux droits de la personne. Un cours d'été offert en 1990 aux défenseurs des droits de la personne par le Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne de l'Université d'Ottawa a porté notamment sur les dispositions de la *Charte canadienne des droits et libertés* concernant l'égalité et le multiculturalisme.

Plusieurs projets ont contribué à promouvoir une meilleure compréhension de la *Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant*. L'article deux de la Convention interdit la discrimination fondée sur divers motifs, y compris l'origine ethnoculturelle. Le programme a publié à l'intention des Canadiens une brochure contenant le texte de la *Convention relative aux droits de l'enfant*. Au Manitoba, cinq organismes ont organisé ensemble une conférence de deux jours sur la Convention qui a porté principalement sur le problème des enfants maltraités et ses répercussions dévastatrices à long terme. L'Institut canadien de la santé infantile a commencé à rédiger un livre sur la santé des enfants canadiens. Axé sur les enfants autochtones, il sera imprimé et distribué aux collectivités autochtones.

Un grand nombre d'activités ont été organisées pour souligner le 10 décembre, jour d'anniversaire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*. La Conférence nationale des droits de la personne et de la solidarité canadienne a eu lieu à Ottawa. Des questions reliées aux droits de la personne, comme la discrimination raciale, y ont été examinées. À l'Île-du-Prince-Édouard, le Comité local de la Journée internationale des droits de la personne a parrainé un atelier d'une journée, dont le programme comprenait des allocutions prononcées par des conférenciers invités, des films, des séminaires et des discussions. La Newfoundland and Labrador Human Rights Association a organisé une tribune publique portant sur les nouvelles questions en matière de droits de la personne. Un atelier d'une journée tenu à Edmonton par le Millwoods Multicultural Board a mis en valeur les droits de l'enfant. En Nouvelle-Écosse, l'accent a été mis sur les autochtones. Le Nova Scotia Human Rights Centre a joint ses efforts à ceux du Centre for International Studies du University College of Cape Breton, afin d'organiser une série d'ateliers sur des questions et des préoccupations en matière de droits de la personne.

CONTESTATION JUDICIAIRE

Le Programme de contestation judiciaire accorde une aide financière aux groupes et aux particuliers pour la préparation et la défense de causes types portant sur les droits à l'égalité et les droits linguistiques. Le programme est indépendant du gouvernement et fonctionne grâce à un accord de contribution conclu avec le Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne de l'Université d'Ottawa. Cinq causes portant sur les droits à l'égalité ont été financées en faveur de réfugiés. Deux de ces causes étaient fondées sur la discrimination raciale à l'école et une autre concernait un cas de discrimination religieuse en milieu de travail.

COORDINATION FÉDÉRALE, PROVINCIALE ET TERRITORIALE

Le Programme des droits de la personne fournit des services de secrétariat au Comité fédéral, provincial et territorial permanent des fonctionnaires chargés des droits de la personne. Présidé par un haut fonctionnaire du Ministère, ce comité consulte les divers paliers de gouvernement du pays et collabore avec ceux-ci, afin d'assurer que toutes les administrations nationales respectent les obligations internationales contractées par le Canada en vertu de traités et de conventions.

Le comité s'est réuni deux fois cette année et a examiné entre autres des questions comme le Plan d'action du Canada concernant la Deuxième décennie des Nations Unies pour la lutte contre le racisme et la discrimination raciale. Toutes les administrations ont contribué à préparer la réponse du Canada aux renseignements

demandés par l'Organisation des Nations Unies sur les activités relatives à la Deuxième décennie.

RAPPORTS DU CANADA SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

En collaboration avec les ministères fédéraux et les gouvernements des provinces et des territoires, le programme a produit des rapports sur les activités à l'appui des engagements pris par le Canada quant au respect des normes internationales en matière de droits de la personne. Voici quelques-uns des rapports qui ont été produits et présentés à l'Organisation des Nations Unies en 1990-1991 :

- un rapport sur la participation populaire et le droit de participation;
- le troisième Rapport sur la mise en oeuvre du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*;
- le rapport concernant les activités de célébration de la Journée des droits de la personne le 10 décembre 1989 et du 41^{e} anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme;
- le troisième Rapport biennal sur la Deuxième décennie pour la lutte contre le racisme et la discrimination raciale.

PARTIE II MISE EN OEUVRE À L'ÉCHELLE DU GOUVERNEMENT

La *Loi sur le multiculturalisme canadien*[2], adoptée en juillet 1988, s'inscrit dans l'engagement du gouvernement canadien de promouvoir un Canada juste, égal et uni. Elle tient compte des changements démographiques survenus dans la société canadienne. Par la voie des obligations qu'elle impose aux institutions fédérales, la Loi sert d'outil pour aider les Canadiens à participer pleinement et activement à la vie de la société.

Le paragraphe 3(2) de la Loi énonce les obligations précises imposées à toutes les institutions fédérales dans le but de promouvoir et d'appuyer la politique canadienne du multiculturalisme :

- assurer des chances égales d'emploi et d'avancement;
- promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des tous les Canadiens à la société canadienne;
- faire respecter et mieux comprendre la diversité de la société canadienne;
- recueillir les données nécessaires pour s'assurer que le gouvernement tient compte de la réalité multiculturelle du pays;
- mettre à contribution les connaissances linguistiques et culturelles des Canadiens de toute origine;
- généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte des besoins de tous les Canadiens.

Le Secrétariat au multiculturalisme a été établi en 1988 pour aider le ministre du Multiculturalisme et de la Citoyenneté à promouvoir l'application coordonnée de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. En 1990-1991, les employés du Secrétariat ont fourni régulièrement conseils et assistance à leurs collègues de presque toutes les institutions fédérales. Depuis la création du Secrétariat, ils s'emploient à mettre sur pied des partenariats avec des institutions fédérales en vue de favoriser les changements institutionnels à long terme et d'encourager l'élaboration de projets concrets tenant compte de la diversité culturelle du Canada.

---

[2] La *Loi sur le multiculturalisme canadien* est reproduite à l'annexe III.

Le Secrétariat a élaboré et mis en oeuvre des séances de formation et d'information sur la sensibilisation interculturelle, les relations interraciales et les changements institutionnels à l'intention de tout le personnel (environ 500 employés) des bureaux régionaux du Secrétariat d'État et de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada. Outre qu'ils ont pu acquérir des compétences liées à la diversité en milieu de travail, les participants ont recommandé des projets ministériels qui ont été soumis à l'étude de la haute direction.

Des séances de formation et d'information ont également été offertes à de nombreuses institutions fédérales pour les aider à respecter les exigences de la Loi. Agriculture Canada, Protection civile Canada, le Secrétariat de l'étude de l'application des lois fédérales, la Commission nationale des libérations conditionnelles, la Commission de la fonction publique, la Gendarmerie royale du Canada et le Collège canadien de police sont au nombre de ces institutions.

Le Secrétariat a joué un rôle clé dans le processus législatif entourant le projet de loi C-63, *Loi constituant la Fondation canadienne des relations raciales*. La Loi a reçu la sanction royale en février 1991. Outre qu'il a constamment assuré la liaison avec le cabinet du ministre en vue de la création officielle de la Fondation, le Secrétariat l'a toujours appuyé et lui a fourni des services administratifs à cet égard.

Le Secrétariat a coordonné la participation de plus de 75 institutions fédérales aux activités entourant le 21 mars; il a organisé une exposition-rencontre sur les programmes fédéraux de sensibilisation et de formation concernant le multiculturalisme à laquelle ont participé 180 fonctionnaires fédéraux et experts-conseils du secteur privé oeuvrant dans le domaine de la sensibilisation interculturelle et de la formation en matière de relations interraciales; il a élaboré et diffusé une affiche sur laquelle est faite la promotion du multiculturalisme, et produit et diffusé *Diversité*, bulletin qui vise à favoriser le dialogue entre les entreprises à caractère ethnoculturel et le milieu des affaires en général. Il a aussi assuré la publicité de la bande vidéo «Le nouveau visage de l'entreprise canadienne», qu'il a lui-même produite et distribuée à plus de 1 500 points de contact, tant au gouvernement que dans le secteur privé. En outre, une émission par satellite de la bande vidéo a été transmise pour 150 stations de télévision et câblodistributeurs.

Le présent *Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien*, le troisième du genre, expose les progrès réalisés par les institutions fédérales. On constatera à la lecture de l'annexe I que de nombreux ministères, organismes et sociétés d'État ont pris des mesures concrètes pour s'assurer de tenir véritablement compte de la réalité multiculturelle du Canada.

Les activités des institutions fédérales ont été regroupées dans six grandes catégories correspondant à leurs mandats : affaires culturelles et identité nationale; affaires économiques; commerce international, politique étrangère et politique en matière de défense; justice et affaires juridiques; opérations du gouvernement ainsi que politique sociale et politique en matière de santé. Chaque institution aborde la politique du multiculturalisme d'un point de vue différent et selon des priorités différentes. Toutefois, elles visent toutes le même objectif, à savoir la promotion d'un Canada fort et uni; à cette fin, elles veillent à ce que les politiques, programmes et services du gouvernement englobent tous les Canadiens.

Les exemples qui suivent illustrent bien les différentes façons d'appliquer la Loi. Ils sont représentatifs de diverses activités (consultations, formation, initiatives en matière d'emploi, examen des politiques et des programmes, projets spéciaux, etc.).

La Gendarmerie royale du Canada a mis en évidence l'importance des consultations et des communications avec des représentants de groupes minoritaires. En 1990-1991, des groupes consultatifs locaux ont été créés dans chaque division à travers le pays. Ces initiatives locales en matière de surveillance policière visent à améliorer les rapports entre les forces policières et les communautés, à fournir au public un moyen de s'exprimer, à faire en sorte que les préoccupations des groupes minoritaires et autochtones soient prises en considération, ainsi qu'à solliciter des réactions et de l'aide au regard des activités quotidiennes de la police.

L'importance grandissante de la sensibilisation et de la formation en matière de relations interculturelles et interraciales a été mise en lumière à l'occasion de l'*Exposition-rencontre sur les programmes fédéraux de sensibilisation et de formation concernant le multiculturalisme*, organisée en novembre 1990 par le Secrétariat au multiculturalisme. Plus de 180 fonctionnaires fédéraux et représentants de groupes communautaires et d'organismes de services se sont rencontrés pour échanger des idées et des renseignements ainsi que pour établir des relations avec des experts-conseils du secteur privé participant à l'élaboration et à la mise en oeuvre de programmes de formation sur le multiculturalisme. Le Secrétariat a élaboré le document *Formation interculturelle et interraciale : répertoire à l'intention des ministères et organismes fédéraux* et a établi un groupe de travail interministériel chargé de coordonner la démarche du gouvernement fédéral dans ce domaine.

Le ministère de la Défense nationale (MDN) a effectué une recherche sur l'efficacité de la publicité des Forces canadiennes auprès des membres des minorités visibles. Les groupes visés par le MDN étaient les Canadiens d'origine chinoise et indienne ainsi que les Noirs. Le Ministère a créé une équipe formée de membres des Forces canadiennes issus de ces minorités afin d'établir des relations avec des représentants de ces groupes dans certaines villes, de créer des liens entre les communautés et le centre de recrutement et d'informer les communautés sur les Forces canadiennes et ses programmes.

De son côté, Agriculture Canada a créé un comité directeur sur le multiculturalisme pour s'assurer que les questions en cause soient bien comprises et pour servir de point de convergence au regard de la mise en oeuvre de la politique. Le plan d'action élaboré par le Ministère pour 1990-1991 porte sur l'examen des politiques, les communications, les pratiques d'emploi et la formation.

La Société Radio-Canada a lancé sur les ondes de son réseau radiophonique anglais le projet pilote «Authenticity Project» dont l'objectif est de mieux faire connaître l'histoire des Canadiens d'origine ethnique. À chaque émission du matin, on demande à quelqu'un de parler de sa communauté ainsi que de présenter des secteurs d'activité ou des aspects culturels ignorés ou mal compris.

Pour sa part, Santé et Bien-être social Canada a entrepris la production d'une monographie sur les besoins des immigrantes et des réfugiées qui sont victimes de violence. Cet ouvrage présentera des exemples de prestation de services tenant compte de la diversité des besoins linguistiques et culturels.

La *Loi sur le multiculturalisme canadien* fournit aux institutions fédérales la possibilité de relever les défis posés par la diversité et d'aider le gouvernement à concrétiser son engagement au regard des principes d'égalité et de participation pleine et entière de tous les Canadiens.

Les institutions fédérales jouent un double rôle : elles sont à la fois les employeurs d'un effectif pluraliste ainsi que les fournisseurs de biens et de services à des clients de différentes origines. Elles doivent avoir les compétences et les connaissances nécessaires pour faire face à la diversité culturelle tant au niveau individuel qu'au niveau organisationnel. Pour ce faire, elles doivent promouvoir activement des initiatives, montrer la voie aux autres et prêcher par l'exemple.

AFFAIRES CULTURELLES ET IDENTITÉ NATIONALE

ARCHIVES NATIONALES DU CANADA

Les Archives nationales du Canada ont continué d'acquérir des archives sur le multiculturalisme provenant des secteurs public et privé ainsi que de fournir des services de documentation à cet égard. Le programme des archives multiculturelles a analysé et examiné ses collections de documents ethnoculturels canadiens et a pris des mesures pour s'assurer que des renseignements sur la plupart des groupes ethnoculturels canadiens soient disponibles.

Les Archives nationales ont préparé des instruments de recherche sur des sujets multiculturels et continué d'aider les archivistes canadiens à préserver des documents liés aux minorités ethnoculturelles. Elles ont eu recours aux compétences linguistiques et culturelles de leurs employés et des entrepreneurs pour nouer et entretenir des liens avec des minorités ethnoculturelles ainsi que pour venir en aide à d'autres ministères. Elles ont aussi fourni des services de documentation à des chercheurs réalisant des projets dans le domaine du multiculturalisme, favorisé la constitution de réseaux entre des dépôts d'archives canadiens détenant des collections d'archives ethnoculturelles et fourni des dossiers photographiques et filmiques pour la mise sur pied de programmes éducatifs et d'intérêt général. En outre, elles ont assuré la promotion d'activités compatibles avec les objectifs de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, notamment l'exposition itinérante «Un siècle de présence ukrainienne au Canada», qui était accompagnée d'une publication en français, en anglais et en ukrainien. De plus, une autre exposition itinérante, intitulée «Polonica aux Archives nationales», a été organisée et accompagnée d'une publication en français, en anglais et en polonais.

Les Archives nationales reformulent actuellement leurs politiques en fonction de la politique du multiculturalisme. Elles ont d'ailleurs incorporé cette politique dans leur plan stratégique de communication, encouragé les membres des minorités visibles à postuler des emplois, souligné la journée du 21 mars, mené une étude linguistique auprès de tous les employés et continué la mise en oeuvre d'un projet pilote visant à encourager chez les employés l'observance de fêtes à caractère religieux.

Les Archives nationales se proposent d'entreprendre une étude des documents sur l'immigration des Italiens au Canada en collaboration avec les archives nationales d'Italie, de faire valoir le rôle des archives dans la préservation du patrimoine multiculturel du Canada à l'occasion du 12^{e} Congrès du Conseil international des archives qui se tiendra à Montréal en 1992, de revoir chaque année leurs politiques et leurs pratiques, de fournir des objets d'art documentaire aux responsables de l'exposition du Musée canadien des civilisations portant sur la présence centenaire des Ukrainiens au Canada, d'aborder la question du multiculturalisme dans leur nouvel ouvrage *Trésors des Archives nationales*, d'accroître la représentation des minorités visibles dans tous les secteurs et d'offrir des activités de formation sur la gestion d'un effectif pluraliste.

BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU CANADA

La Bibliothèque nationale du Canada a passé en revue ses programmes et politiques à la lumière de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et elle a contribué à mieux faire connaître le multiculturalisme grâce à des programmes d'équité en matière d'emploi, des publications et des manifestations culturelles. Elle a inscrit la question du multiculturalisme à l'ordre du jour de réunions de

gestion, offert à ses employés une formation sur les relations interculturelles, encouragé les membres de minorités ethnoculturelles et visibles à postuler des emplois et à déclarer leur appartenance à une minorité[2], tenu un répertoire des compétences culturelles et linguistiques de ses employés et mis à contribution ces compétences pour fournir des services au public, ainsi que consulté des employés membres de minorités ethnoculturelles et visibles de même que des groupes représentant ces minorités. En outre, elle s'est assurée que ses documents d'information tenaient compte de la diversité culturelle du pays.

La Bibliothèque a continué à élargir ses collections multilingues et ethnoculturelles, révisé sa politique et ses lignes directrices sur le Biblioservice multilingue; elle a commandé une étude visant à évaluer et à adopter un logiciel permettant de cataloguer des textes dans des caractères autres que les caractères romains; elle a publié une nouvelle édition du *Catalogue de livres-cassettes en langues d'origine*, produit un supplément au *Catalogue de livres imprimés en gros caractères en langues d'origine*, tous deux offerts par le Biblioservice multilingue, ainsi qu'établi une édition révisée de la *Liste des fournisseurs de livres-cassettes à diffusion commerciale en langues autres que le français et l'anglais*. Le Biblioservice multilingue a publié des brochures rédigées en dix langues sur ses collections et ses services et se propose d'en publier d'autres ainsi qu'une affiche de promotion. Il a également mis en place un projet pilote qui permettra à toutes les bibliothèques qui s'intéressent aux documents en langues ancestrales d'obtenir un accès direct à sa base de données, et a ajouté des activités et des expositions à caractère multiculturel dans les programmes publics. Enfin, il a mis sur pied un comité directeur chargé d'étudier les façons d'améliorer les services aux minorités ethnoculturelles. Le programme d'expositions et d'activités culturelles de la Bibliothèque a comporté des activités à caractère multiculturel.

COMITÉ PERMANENT CANADIEN DES NOMS GÉOGRAPHIQUES

Le Comité permanent canadien des noms géographiques tient compte de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* lorsqu'il élabore et distribue des lignes directrices et des méthodes liées à la compilation et à l'approbation de noms géographiques. Il a rencontré des parlementaires italiens pour partager des renseignements sur le multiculturalisme et le bilinguisme qui touchaient des noms géographiques et la transcription de noms dans des textes, signaux et produits cartographiques. De plus, il a fait en sorte que les noms discriminatoires ou peu flatteurs ne soient pas acceptés, il a modifié plusieurs noms officiels discriminatoires et il se propose de passer en revue les noms géographiques officiels existants. D'une façon générale, le comité veille à ce que le patrimoine toponymique du Canada soit préservé et

[2]Les employés sont encouragés à déclarer leur appartenance à un groupe donné dans le cadre du Programme d'équité en matière d'emploi.

que la diversité culturelle canadienne soit reconnue.

COMMISSARIAT AUX LANGUES OFFICIELLES

Le Commissariat aux langues officielles a passé en revue ses politiques et ses programmes à la lumière de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, consulté des groupes ethnoculturels sur des questions relatives à l'emploi, offert à son personnel une formation sur les relations interculturelles et interraciales et encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité. Il recueille actuellement des données sur les compétences de ses employés en langues non officielles. De plus, il a consulté ses employés issus de minorités ethnoculturelles et visibles et distribué les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes* du gouvernement. Les publications du Commissariat tiennent compte de la réalité multiculturelle du Canada, et tous les marchés de communication accordés à des firmes externes stipulent cette exigence. Le Commissariat a ajouté le concept du multiculturalisme dans sa publication *Nos deux langues officielles au fil des ans* et se propose de mettre à jour la bande vidéo «Deux langues, un pays», afin d'y incorporer des entrevues avec des adolescents qui expriment leurs vues sur la diversité culturelle du Canada. De plus, le Commissariat aux langues officielles élabore actuellement un livre d'exercice à l'intention des enfants qui fera clairement allusion à la diversité culturelle du pays.

Le Commissaire et son personnel ont présenté des exposés sur le multiculturalisme. Par l'entremise de ses bureaux régionaux, le Commissariat entretient des relations étroites avec les associations multiculturelles et se tient au fait de leurs activités. Par exemple, le bureau du Manitoba et de la Saskatchewan assure la liaison entre les associations de francophones et les groupes multiculturels provinciaux, et les employés informent l'administration centrale des grandes questions qui touchent ces groupes. De son côté, le bureau de Toronto se propose de faire publier des articles sur les langues officielles dans la presse ethnique, et le Commissariat a l'intention de diffuser un dépliant de promotion dans les communautés ethnoculturelles et les minorités visibles.

COMMISSION CANADIENNE D'EXAMEN DES EXPORTATIONS DE BIENS CULTURELS

Grâce aux dispositions conjuguées de la *Loi sur l'exportation et l'importation de biens culturels* et de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, des avantages fiscaux s'appliquent pour les dons et la vente de biens culturels à des musées, des galeries, des archives et des bibliothèques déterminés. Il est donc possible de conserver des objets historiques, des peintures, des sculptures, des livres et des collections

archivistiques provenant de groupes, d'individus et d'organismes de minorités culturelles ou les concernant, et d'appuyer ainsi la diversité culturelle du Canada.

Des permis d'exportation sont nécessaires pour la sortie de biens culturels vieux de plus de 50 ans, et ces permis peuvent être refusés à titre de mesure supplémentaire pour s'assurer que notre riche patrimoine multiculturel demeure au pays. Des subventions peuvent aussi être accordées pour aider les institutions à acheter des objets pour lesquels un permis d'exportation a été refusé de même que pour acheter des objets se trouvant à l'extérieur du Canada et qui se rapportent au patrimoine national.

COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE

Le multiculturalisme fait maintenant partie intégrante des activités organisées par la Commission de la capitale nationale (CCN). La CCN s'est ainsi assurée que des manifestations comme la Fête du Canada, Bal de neige et d'autres activités de nature historique et politique reflètent bien la diversité culturelle du Canada. Grâce à la participation de la CCN au programme *Patriotisme vécu*, des élèves ont pu se rendre dans la région de la Capitale nationale (RCN) pour mieux comprendre les responsabilités de la citoyenneté canadienne. Certains d'entre eux ont passé une matinée dans les bureaux de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada et ont ensuite partagé leur expérience avec les autres membres du groupe.

La CCN a révisé sa trousse de documents didactiques complémentaires à l'intention des élèves de la 4^{e} à la 6^{e} année, *La capitale de tous les Canadiens*, afin d'y inclure des questions liées au multiculturalisme ; elle se propose aussi d'adapter la trousse pour les nouveaux arrivants. Elle a appuyé, de concert avec le Musée canadien des civilisations, le Centre national des arts et le musée des Beaux-Arts du Canada, le festival «Cultures Canada 1990», et elle a fourni une tribune à tous les Canadiens afin de leur permettre d'exprimer leurs préoccupations tout comme elle leur a permis de manifester leur diversité culturelle par le truchement de nombreuses activités publiques. La CCN a élaboré des lignes directrices lui permettant de saisir et d'évaluer les occasions susceptibles de rendre la capitale plus représentative de tous les Canadiens. En outre, elle travaille en collaboration avec le comité ukrainien du centenaire en vue de l'érection, à Ottawa, d'un monument commémoratif en l'honneur de tous les pionniers.

Le personnel du bureau du tourisme d'Ottawa a bénéficié d'une formation sur les relations interculturelles et est maintenant en mesure de communiquer la réalité multiculturelle du Canada à tous les visiteurs. Le bureau organise des expositions mettant en évidence la réalité multiculturelle du Canada et planifie un projet national de recrutement d'agents d'information pour s'assurer que ceux-ci sont plus représentatifs de la société canadienne.

Des ateliers de sensibilisation aux relations interculturelles et interraciales ont été offerts aux gestionnaires, et la CCN se propose d'en faire profiter tout le personnel. La Commission a consulté des organismes de présentation de membres de minorités visibles lorsque des concours externes avaient lieu, encouragé les employés membres d'une minorité visible à déclarer leur appartenance à une minorité, mis en oeuvre un processus de recensement et d'utilisation des compétences linguistiques des employés, participé à des conférences et à des ateliers sur le multiculturalisme et passé en revue ses publications et documents d'information pour s'assurer que la diversité culturelle canadienne y était bien représentée.

La CCN se propose de continuer à tenir compte du multiculturalisme dans ses activités, de s'attacher à faire ressortir le multiculturalisme dans des projets soulignant les grandes étapes des progrès réalisés en matière de droits de la personne au Canada, d'inclure le multiculturalisme dans les programmes à l'intention des jeunes qui seront élaborés pour souligner le 125^{e} anniversaire du Canada ainsi que de nouer davantage de contacts aux niveaux provincial et territorial afin de faire savoir que la RCN est représentative de tous les Canadiens.

COMMISSION DES CHAMPS DE BATAILLE NATIONAUX

La Commission des champs de bataille nationaux tient compte de l'esprit et de l'objet de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, particulièrement dans le cadre de ses services au public. La Commission fait actuellement traduire certains textes d'expositions dans des langues autres que le français et l'anglais.

COMMISSION DU DROIT D'AUTEUR DU CANADA

La Commission du droit d'auteur a revu ses méthodes d'évaluation des emplois afin de s'assurer que celles-ci soient libres de préjugés d'ordre culturel et d'exigences injustifiées. La Commission prévoit organiser des séances d'information sur les relations interculturelles afin d'accroître le degré de sensibilisation de tous ses employés.

CONSEIL DE LA RADIODIFFUSION ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADIENNES

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) est conscient de la contribution que le réseau canadien de radiodiffusion peut apporter à la mise en valeur du caractère multiculturel du Canada. En 1985, le Conseil a codifié sa politique de diffusion ethnique, laquelle a été intégrée aux

règlements régissant les services de radio en 1986 et aux règlements visant les services de télévision en 1987. Cette politique a pour but d'encourager la croissance et le développement de la programmation ethnoculturelle au Canada; d'aider à assurer la prestation de services de radiodiffusion aux groupes ethnoculturels et aux minorités visibles; et d'accroître la diversité et l'ampleur du réseau canadien de radiodiffusion.

Le CRTC exige que les titulaires de permis fassent preuve de leur sensibilisation à la diversité culturelle à l'intérieur de leur secteur de marché respectif. À cette fin, le Conseil, dans le cadre de son processus de renouvellement des permis, oblige les stations à rendre compte de leurs pratiques et de leurs plans actuels visant la diffusion d'émissions à caractère ethnique; à rendre compte de leurs pratiques et de leurs plans relatifs à la diffusion d'émissions à caractère multiculturel; et à fournir des justifications dans les cas où elles choisissent de ne pas diffuser d'émissions à caractère multiculturel. Le CRTC prévoit poursuivre ses activités visant à assurer que le réseau canadien de radiodiffusion tienne compte de la diversité multiculturelle du Canada, par la voie de son mandat en vertu de la nouvelle *Loi sur la radiodiffusion*.

Le CRTC a adopté des mesures réglementaires afin de permettre aux titulaires de permis ordinaires d'offrir une programmation ethnoculturelle. En conséquence, le nombre de stations de radio et de télévision du courant dominant qui offrent une programmation ethnique a beaucoup augmenté; en effet, ce nombre est passé de 24 stations offrant 1 146 heures par mois en 1984 à 93 stations diffusant 4 880 heures par mois en 1990. De plus, en 1990, onze stations ethniques ont diffusé 9 583 heures par mois dans 46 langues. Le Conseil encourage également les stations de radio et de télévision à refléter la réalité multiculturelle dans leur programmation. Par exemple, cette question est l'une de celles qui ont été traitées de façon particulière dans le cadre des plus récentes décisions visant le renouvellement des permis de la SRC et du réseau CTV.

CONSEIL DES ARTS DU CANADA

Le Conseil des arts du Canada a retenu les services d'un artiste connaissant bien les questions touchant les minorités ethnoculturelles et les arts, afin de l'aider à élaborer des politiques et des stratégies sur le multiculturalisme et l'art autochtone. Il a également créé un comité consultatif de l'égalité raciale ainsi qu'un comité interne composé d'agents, dans le dessein d'établir des politiques et des stratégies, de formuler des recommandations et d'assurer le suivi de la mise en oeuvre des politiques et des programmes en matière de multiculturalisme au sein de l'organisme.

Le Conseil a aussi organisé une table ronde sur les «nouvelles traditions» avec des artistes canadiens faisant de la musique traditionnelle non occidentale. Il a établi

un répertoire des activités professionnelles (formes de danse) qui ne sont pas admissibles actuellement aux programmes du Conseil et il a formulé des recommandations à partir d'un rapport sur les «autres formes» de danse. Le Conseil est à passer en revue les listes de membres des comités consultatifs et des jurys pour s'assurer qu'elles tiennent compte de la diversité ethnoculturelle des communautés artistiques canadiennes et il a organisé des ateliers de sensibilisation des employés. Il a été l'hôte, avec la Commission canadienne pour l'Unesco, d'un programme visant à souligner la journée du 21 mars et il a établi une liste d'envoi d'organismes ethnoculturels à des fins de recrutement et de diffusion. De plus, il examine actuellement toutes ses publications pour s'assurer qu'elles sont représentatives de la réalité multiculturelle canadienne et il a proposé une liste de noms d'artistes canadiens issus de minorités ethnoculturelles en vue d'éventuelles nominations au sein de sa direction.

Le Conseil prévoit mettre sur pied le programme des petits ensembles afin de financer des projets présentés par des groupes de musiciens oeuvrant dans les domaines du jazz, du folk, de la «World Music», de la musique amérindienne et de la musique de chambre classique occidentale. Il se propose aussi d'élargir ses critères d'admissibilité afin d'inclure toutes les formes de danse à compter de 1992-1993 et d'entreprendre les évaluations artistiques des candidats éventuels au programme des petits ensembles en 1991-1992. Le Conseil envisage également de mettre sur pied, avec Emploi et Immigration Canada, un programme de stages à l'intention d'administrateurs canadiens des arts venant des communautés autochtones, africaines, asiatiques et immigrantes.

Le Conseil prévoit embaucher un coordonnateur en matière d'égalité raciale pour l'aider à élaborer des politiques et des pratiques tenant compte de la diversité culturelle du Canada et à les intégrer aux programmes de fonctionnement. Il se propose en outre de retenir encore davantage les services d'artistes professionnels venant des communautés africaines, autochtones, asiatiques et immigrantes pour ses jurys et comités consultatifs dans différents secteurs ainsi que de poursuivre les consultations avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada concernant l'élaboration de politiques et de programmes.

CORPORATION DU CENTRE NATIONAL DES ARTS

Le Centre national des arts (CNA) a distribué une affiche portant sur le racisme, afin de sensibiliser son personnel et le public assistant aux représentations artistiques; il a entrepris un examen de ses politiques et a formulé des recommandations visant à assurer que celles-ci soient conformes au Programme d'équité en matière d'emploi et à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*; et il a consulté des organismes représentant les minorités ethnoculturelles afin de les informer des possibilités d'emploi actuelles et futures au CNA.

En collaboration avec le Musée canadien des civilisations, le musée des Beaux-Arts du Canada et la Commission de la Capitale nationale, le Centre national des arts a encore une fois rendu hommage à la diversité culturelle du Canada en participant à une série de spectacles estivaux ayant pour thème «Cultures Canada». La programmation artistique du CNA a été établie afin de refléter la diversité culturelle et le caractère multiculturel du pays. Le CNA se propose de publier un énoncé de principe destiné à assurer que ses directives soient émises en tenant compte de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

MINISTÈRE DES COMMUNICATIONS

Le ministère des Communications a ajouté des dispositions précises sur la réalité multiculturelle du Canada dans la nouvelle *Loi sur la radiodiffusion*, étudié des moyens d'être plus réceptif aux besoins des minorités ethnoculturelles, participé aux travaux d'un groupe d'étude interministériel sur l'intégration des immigrants, et pris des mesures pour s'assurer que les programmes de subventions et de contributions tiennent compte de la diversité culturelle du Canada. Le Ministère a aussi financé des films, des festivals, des manifestations spéciales ainsi que des expositions itinérantes comprenant des éléments multiculturels. En outre, il a appuyé des conférences sur la distribution artistique non traditionnelle, ce qui a permis d'accroître les possibilités d'emploi pour les artistes, les auteurs et les communicateurs professionnels membres de minorités et de cerner les avantages économiques que présente l'emploi de ces personnes.

Le Ministère a fait la promotion du multiculturalisme en tant que dimension importante de la politique culturelle et sociale du Canada à l'occasion d'un certain nombre de manifestations internationales; il a consulté des groupes ethnoculturels professionnels afin de favoriser la reconnaissance d'un éventail plus large de formes d'art; il a tenu des bases de données nationales sur la diversité culturelle des grandes institutions culturelles; il a préservé ou restauré des objets faisant partie de collections ethnoculturelles; et il a fait mention des principes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans le nouveau formulaire de demande de fonds du Programme d'appui aux musées, lequel a été modifié.

Le Ministère a encouragé les membres des minorités visibles à postuler des emplois; il se propose en outre de sensibiliser davantage les personnes concernées aux politiques d'établissement d'objectifs, de recourir aux compétences linguistiques et culturelles de ses employés à l'occasion d'activités internationales, de mettre sur pied des séances de sensibilisation aux relations interculturelles et interraciales ainsi que de désigner un gestionnaire qui sera responsable de l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* au bureau régional du Québec.

Le Ministère a agi comme conseiller auprès du Secrétariat d'État pour l'attribution d'une subvention à un projet de formation à la réalité interculturelle pour les professeurs de la Commission des écoles catholiques de Montréal.

Le Ministère examine actuellement la définition de l'excellence artistique pour s'assurer que la réalité multiculturelle du monde des arts et des organismes artistiques professionnels du Canada est prise en considération. De plus, il se penche sur les besoins de formation professionnelle des artistes membres de minorités ethnoculturelles, dans le cadre des travaux du groupe de travail sur la formation professionnelle dans le secteur culturel et du comité national de formation du secteur culturel d'Emploi et Immigration Canada.

MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE

Le Musée canadien de la nature a encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité, répondu à des demandes de renseignements du public présentées dans des langues non officielles, organisé des visites guidées dans des langues non officielles à l'intention de groupes minoritaires ethnoculturels, continué à consulter les minorités ethnoculturelles au regard de l'élaboration et de la présentation de ses programmes, pris des mesures pour s'assurer que ces minorités reçoivent bien les documents de communication et de commercialisation et fait de la publicité dans la presse ethnique. Le Musée se propose de passer en revue sa politique sur la gestion des ressources humaines, qui porte sur des questions liées à l'emploi et à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, ainsi que de recruter des bénévoles issus de divers groupes ethnoculturels.

MUSÉE CANADIEN DES CIVILISATIONS

Le Musée canadien des civilisations a produit son premier plan général et son premier énoncé de principe, lesquels appuient et favorisent le multiculturalisme au Musée. Les objectifs à long terme du Musée, à savoir devenir un lieu de rencontre des cultures, contribuer à la compréhension interculturelle et veiller à ce que les collections soient représentatives du patrimoine social et culturel de tous les Canadiens, viennent renforcer cet énoncé de principe.

Le Musée a mis en oeuvre ses lignes directrices relatives au harcèlement en milieu de travail et à la dotation, lesquelles mentionnent expressément l'origine ethnoculturelle, la religion et la couleur, et il a mis en place un système d'information sur les ressources humaines afin de consigner et de coder des données liées à l'origine ethnoculturelle et aux langues de son personnel. Il a encouragé ses nouveaux employés à remplir le «Questionnaire d'auto-identification

des employés sur le multiculturalisme et l'équité en matière d'emploi» et il se propose de communiquer de nouveau avec les employés qui n'ont pas répondu à cette invitation. Le Musée a poursuivi ses activités de formation en matière de relations interculturelles, il a mis la dernière main à plusieurs collections de recherche et il poursuit les recherches ainsi que la collecte de données concernant d'autres projets. Il a également présenté des expositions et des programmes éducatifs sur la réalité multiculturelle du Canada. De plus, certains segments des expositions et des manifestations spéciales sont souvent présentés dans la langue de la communauté concernée.

Le Musée prévoit distribuer un résumé de son plan général à tout le personnel, continuer à promouvoir le multiculturalisme par le truchement d'expositions et de programmes éducatifs, élaborer un plan d'équité en matière d'emploi, offrir des séances de formation sur la gestion d'un effectif pluraliste et continuer à consulter les minorités ethnoculturelles.

MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA

Le musée des Beaux-Arts du Canada a contribué à mieux faire connaître le multiculturalisme en affichant des documents d'information à ce sujet, en informant ses gestionnaires ainsi qu'en distribuant à tout le personnel une note sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et sur les responsabilités fédérales qui y sont énoncées. Le musée examine toutes ses politiques et élabore un système d'évaluation des emplois libre de préjugés d'ordre culturel. De plus, le musée a offert des activités de formation sur les relations interculturelles, s'est assuré que les bureaux de placement auxquels il a recours respectent les principes d'équité en matière d'emploi, a encouragé les employés à déclarer leur appartenance à une minorité, a consulté des groupes ethnoculturels et a fait part de son engagement à appuyer des expositions grâce à des projets d'action directe.

Les plans d'étage du musée existent maintenant dans des langues autres que le français et l'anglais, et on prévoit améliorer ce service. Le musée est un partenaire du festival multiculturel «Cultures Canada» et continue de scruter la réalité multiculturelle du pays dans les films et les bandes vidéo qu'il produit.

OFFICE NATIONAL DU FILM

Les relations interraciales sont l'une des priorités de l'Office national du film (ONF) du Canada pour la période 1990-1993, et l'organisme s'est engagé à produire des films ainsi qu'à effectuer des recherches dans ce domaine. L'ONF a aidé d'autres institutions fédérales à souligner la journée du 21 mars en présentant un exposé lors d'une séance d'information organisée par le Secrétariat au multiculturalisme et en distribuant à toutes ses cinémathèques et aux institutions

fédérales la liste des films qui portent sur le multiculturalisme, les relations interraciales et l'immigration. Il a aussi organisé des réceptions et des projections de films dans quatre villes canadiennes.

L'ONF a produit et distribué le *Catalogue des ressources multimédias sur le multiculturalisme*, organisé des projections de films dans le cadre du mois consacré à l'histoire de la communauté noire, distribué sa politique du multiculturalisme à tout le personnel et effectué un sondage visant à examiner la possibilité d'utiliser des productions de l'ONF dans les programmes de formation sur les relations interculturelles et interraciales. De plus, l'ONF se livre actuellement à une analyse du contenu de 250 films dans le but d'élaborer et de promouvoir un programme de formation sur les relations interraciales.

Le Studio D s'est donné comme priorité d'offrir aux femmes de couleur et aux femmes autochtones la possibilité de réaliser des films, dans le cadre de son programme intitulé *New Initiatives in Film (NIF)*, et a pris des mesures pour accroître la représentation de ces groupes au sein de son effectif. Dans le cadre de la mise en oeuvre du programme *NIF*, le Studio D a consulté les femmes provenant de minorités visibles et les femmes autochtones qui travaillent dans l'industrie cinématographique et a établi un comité consultatif chargé de donner suite aux propositions de réalisation de films. Le Studio D a également entrepris de doubler ses films dans des langues autres que le français et l'anglais.

L'ONF applique une politique d'équité en matière d'emploi qui a fait l'objet de discussions avec son personnel. Il a examiné ses pratiques d'emploi et offert des séances de sensibilisation aux relations interculturelles et interraciales, ainsi qu'une formation sur la gestion d'un effectif pluraliste. Il s'est efforcé de recruter des membres de groupes désignés et il a invité les candidats membres d'une minorité visible à déclarer leur appartenance. Il a aussi consulté des employés issus de ces minorités ainsi que des groupes ethnoculturels et mis à contribution, de façon officieuse, les compétences culturelles de ses employés. Signalons également qu'il s'est assuré que ses films et ses documents de communication tenaient compte de la diversité culturelle.

L'ONF s'est fixé comme objectif de continuer à lancer des projets favorisant les relations interraciales ainsi que la présence des femmes provenant de minorités visibles et des femmes autochtones dans l'industrie cinématographique. Il se propose également de participer à des ateliers de cinéma en compagnie des organismes Toronto Women in Film et Black Film and Video Network. Il veut consulter des groupes de femmes issues de minorités visibles afin de cerner leurs intérêts au regard des produits de l'ONF, ainsi que d'élaborer un plan de commercialisation pour y donner suite. Enfin, l'ONF envisage de lancer une campagne de promotion des ventes de ses bandes vidéo portant sur les relations

interraciales et de produire une trousse d'information à ce sujet; il projette également de continuer à travailler afin d'établir un volet vidéo pour la Fondation canadienne des relations raciales.

SECRÉTARIAT D'ÉTAT

Le Secrétariat d'État[3] procède à des examens annuels de ses politiques et pratiques et se conforme notamment aux exigences de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Il a organisé des séances d'information sur les relations interraciales pendant l'heure du déjeuner. Il a souligné la journée du 21 mars, a distribué des documents concernant la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et les responsabilités fédérales prévues par la Loi; il s'est également assuré que toutes ses publications et tous ses documents de communication tenaient compte de la diversité culturelle du Canada. Le Ministère a pris des mesures pour accroître le nombre d'employés issus de minorités visibles, a encouragé ceux-ci à déclarer leur appartenance et leur a offert des services d'orientation professionnelle. Il a également organisé des séances d'information sur le harcèlement.

De son côté, le Programme de promotion de la femme a consulté des groupes ethnoculturels et des minorités visibles comptant parmi ses clients et a encouragé les groupements féminins nationaux à tenir compte des préoccupations des immigrantes et des femmes membres de minorités visibles. Il se propose de sensibiliser davantage les employés à la situation de ces femmes, de prendre des mesures pour s'assurer que les groupes de femmes doublement désavantagées (y compris les immigrantes et les femmes membres de groupes ethnoculturels et de minorités visibles) ont un meilleur accès au financement, ainsi que d'augmenter les sommes versées en organisant un financement conjoint avec d'autres programmes fédéraux.

De plus, le Secteur de l'éducation a appuyé le Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) dans la création du Centre d'information canadien sur les crédits universitaires internationaux, lequel favorisera l'intégration des étudiants de l'étranger et des immigrants au système d'enseignement, de formation professionnelle et des associations professionnelles du Canada.

Le Secteur des langues officielles se propose de faire connaître au public les grandes lignes d'une stratégie qu'il a élaborée sur les rapports entre le bilinguisme et le multiculturalisme. De plus, des travaux visant à clarifier les politiques

[3]Les activités de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, ministère créé en avril 1991, sont décrites à la Partie I du présent rapport. Cette partie-ci ne s'intéresse qu'aux éléments qui composent actuellement le Secrétariat d'État.

fédérales dans le contexte de l'identité canadienne sont en cours. Des organismes multiculturels francophones ont reçu des fonds, et les minorités de langue officielle ont été encouragées à tenir compte du multiculturalisme dans leurs activités.

Le programme Hospitalité-Canada a appuyé un projet pilote d'échanges réciproques dans le cadre duquel des jeunes membres de groupes multiculturels bilingues se sont rencontrés pour discuter de discrimination, des droits de la personne, de multiculturalisme et d'identité nationale. Cette activité sera introduite graduellement au cours des trois prochaines années.

Le Secrétariat d'État a également appuyé un projet pilote d'échanges réciproques entre groupes multiculturels afin de promouvoir la connaissance et la compréhension de la diversité culturelle du Canada et de fournir aux participants la possibilité de discuter de leur rôle dans la promotion de relations interraciales harmonieuses.

La Direction des citoyens autochtones a organisé une séance d'information sur les obstacles qui nuisent à la pleine participation des employés autochtones au sein du Ministère, favorisé l'épanouissement des langues et des cultures autochtones, versé un financement transitoire à des journaux autochtones, appuyé la réalisation d'une étude sur le taux d'alphabétisation des autochtones vivant sur des réserves au regard des 53 langues autochtones du Canada et administré deux ententes sur les langues autochtones. Il se propose aussi de verser des fonds (coûts partagés) à trois journaux autochtones.

Le Secrétariat à la condition des personnes handicapées passe en revue la *Loi sur l'immigration* dans le cadre d'un processus d'examen des lois et règlements fédéraux touchant les personnes handicapées, et il apporte son aide aux personnes handicapées issues de minorités ethnoculturelles.

De son côté, la Direction des études canadiennes prépare un guide à l'intention des ministères et organismes fédéraux sur la planification et la distribution de matériel scolaire, guide qui mettra en évidence l'importance de tenir compte de la diversité culturelle du Canada. Enfin, elle planifie un colloque national des recteurs d'universités sur les stratégies institutionnelles liées aux relations interraciales et interethniques dans les universités canadiennes ainsi qu'un autre colloque sur le multiculturalisme.

SOCIÉTÉ HARBOURFRONT

Le projet de loi C-8 prévoit la dissolution de la Société Harbourfront.

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

La Société Radio-Canada (SRC) a créé un groupe de travail sur l'équité qui a évalué les progrès réalisés au chapitre de la représentation en ondes et de l'équité en matière d'emploi et défini des mesures supplémentaires lui permettant de jouer un rôle de premier plan dans la représentation équitable de la diversité canadienne. Les recommandations ont servi de fondement à l'élaboration d'un énoncé de mission et d'un plan d'action général qui seront mis en oeuvre en 1992.

La SRC a continué à encourager ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité; elle a constitué un répertoire des compétences linguistiques et ethnoculturelles de ses employés des salles des nouvelles; elle a également consulté des minorités ethnoculturelles et visibles. La Société examine actuellement ses politiques d'emploi, de programmation, de dotation et de relations du travail et elle met sur pied des séances de sensibilisation aux relations interculturelles et interraciales.

Tous les réseaux ont intégré à leur programmation des thèmes et des émissions sur les relations interraciales visant à promouvoir la diversité culturelle du Canada. Le réseau radiophonique anglais de Radio-Canada a lancé «Authenticity Project», projet pilote destiné à élargir l'éventail des reportages diffusés en ondes et à modifier les opinions et les attitudes. Dans le cadre de ce projet, les réalisateurs de l'émission du matin diffusée à chaque endroit ont évalué leur communauté et défini des secteurs ou des aspects culturels de celle-ci qui sont ignorés ou mal compris.

De plus, «Inside Stories», une série dramatique télévisée de seize émissions, a porté précisément sur la diversité ethnoculturelle canadienne; la nouvelle série télévisée «Diversity» a pris l'antenne; un reportage spécial d'une durée de deux heures portant sur la *Charte canadienne des droits et libertés* et les droits inhérents que celle-ci confère aux groupes minoritaires a été présenté dans le cadre de l'émission «Les Beaux Dimanches»; enfin, *Newsworld* a été mis en candidature pour le Prix d'excellence du Ministre en matière de relations interraciales. La SRC a créé des comités spéciaux pour promouvoir le multiculturalisme; des producteurs et des journalistes ont étudié des façons de recruter des membres des minorités visibles et ont institué des programmes de stages à Toronto et à Montréal; par ailleurs, des employés et des gestionnaires de la Société ont pris part à des activités communautaires reliées au multiculturalisme et aux relations interraciales.

La deuxième étape du programme de formation «First Draft» a permis à 92 écrivains issus de communautés autochtones et de minorités visibles de participer à des ateliers d'écriture dramatique pour la télévision. À Montréal, neuf auteurs de fiction et dramaturges ont assisté à l'atelier multiculturel d'écriture dramatique pour la radio. Un atelier de scénarisation a été offert à douze auteurs noirs en

collaboration avec le Black Film and Video Network, et une séance de formation en post-production de bandes vidéo a été organisée à l'intention de deux membres de minorités visibles. La SRC a souligné la journée du 21 mars tant en ondes qu'en dehors des ondes et elle a poursuivi ses projets d'action directe. De plus, le Fonds Coup de pouce, destiné à appuyer les objectifs locaux d'équité en matière d'emploi, a permis de mettre sur pied des activités d'apprentissage grâce auxquelles plusieurs candidats ont trouvé un emploi permanent.

TÉLÉFILM CANADA

Téléfilm Canada a continué de consulter les groupes minoritaires ethnoculturels, afin d'encourager les membres de ces groupes à postuler un emploi au sein de l'organisme. Téléfilm Canada a financé des projets illustrant la diversité multiculturelle du Canada, dans le cadre du Fonds de développement d'émissions canadiennes de télévision, et a investi dans la production de longs métrages reflétant la diversité ethnoculturelle du pays. Téléfilm Canada a également apporté son soutien au festival «Vue d'Afrique» qui s'est tenu à Montréal.

AFFAIRES ÉCONOMIQUES

ADMINISTRATION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT

L'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent a mis en oeuvre une façon de mesurer l'absence de parti pris culturel pour les postes de travailleurs manuels de niveau d'entrée. Elle a aussi constitué un répertoire des compétences linguistiques des employés et de leur connaissance des milieux ethnoculturels, qu'elle met d'ailleurs à contribution au regard de la prestation de services au grand public. L'Administration a organisé des séances d'information sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, souligné la journée du 21 mars, annoncé ses postes vacants dans la presse ethnique et appuyé le Worldfest Multicultural Festival, à Cornwall, en Ontario, ville où est situé son siège social.

L'Administration se propose d'examiner ses systèmes d'emploi pour en assurer la neutralité et en éliminer tout obstacle systémique. Elle a élaboré des stratégies visant à sensibiliser ses employés à l'équité en matière d'emploi en vue d'un sondage de son effectif et elle se propose d'examiner, de mettre à l'essai et de suggérer de nouveaux moyens technologiques pour fournir des services multilingues.

ADMINISTRATION DE PILOTAGE DE L'ATLANTIQUE

L'Administration de pilotage de l'Atlantique a donné son appui à la politique et aux objectifs du multiculturalisme et a distribué des documents à ce sujet à son personnel. L'Administration prévoit promouvoir une plus grande compréhension de la réalité multiculturelle du Canada et élaborer une politique de l'emploi qui comprendra une déclaration de principe sur le multiculturalisme.

ADMINISTRATION DE PILOTAGE DES GRANDS LACS

L'Administration de pilotage des Grands Lacs n'a pas pris d'initiatives précises en matière de multiculturalisme, mais elle a exprimé son appui à la politique et à ses objectifs.

ADMINISTRATION DE PILOTAGE DU PACIFIQUE

L'Administration de pilotage du Pacifique n'a pas pris d'initiatives précises au chapitre du multiculturalisme, mais elle a donné son appui à la politique en la matière et à ses objectifs. Elle a encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et a consulté des employés appartenant à des minorités visibles et ethnoculturelles.

ADMINISTRATION DU RÉTABLISSEMENT AGRICOLE DES PRAIRIES

L'Administration du rétablissement agricole des Prairies a fait rapport par l'intermédiaire du ministère de l'Agriculture.

AGENCE DE PROMOTION ÉCONOMIQUE DU CANADA ATLANTIQUE

L'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) a travaillé en étroite collaboration avec la communauté noire de la Nouvelle-Écosse en vue de la création de la caisse d'expansion de la région de Preston, laquelle répondra aux besoins des entreprises de la région et aidera la communauté à surmonter les obstacles qui empêchent la mise sur pied de nouvelles entreprises et le développement de celles qui existent déjà. L'APECA a souligné la journée du 21 mars, pris des mesures pour s'assurer que ses documents d'information tiennent compte de la diversité ethnoculturelle du Canada, distribué les *Lignes directrices*

sur les pratiques de communication justes et renseigné les gestionnaires sur leurs responsabilités au regard de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

L'APECA prévoit offrir aux employés des séances de sensibilisation aux relations interraciales, encourager ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et appuyer l'Atlantic Canada Chinese Business Council, formé pour promouvoir l'immigration des gens d'affaires et le commerce bilatéral entre les Maritimes et les pays côtiers du Pacifique.

BANQUE DU CANADA

La Banque du Canada a pris des mesures pour recruter des personnes issues de minorités visibles, fait ressortir la diversité culturelle de son effectif dans une nouvelle brochure sur le recrutement et offert un service de placement professionnel à des immigrantes qui étaient stagiaires d'un programme de travail de bureau et qui avaient besoin d'une expérience pratique pour terminer le programme. Les recommandations du comité consultatif de la Banque chargé de l'équité en matière d'emploi comprenaient des projets qui visent expressément à attirer et à maintenir en fonction des membres de minorités visibles ainsi qu'à assurer leur perfectionnement. La Banque s'est engagée à promouvoir un milieu de travail favorisant la diversité culturelle.

BANQUE FÉDÉRALE DE DÉVELOPPEMENT

La Banque fédérale de développement (BFD) a continué à appuyer le programme des gens d'affaires qui regroupe huit comités consultatifs ethnoculturels à travers le Canada. En 1990-1991, les comités ont mis en valeur le profil et les contributions des entreprises ethnoculturelles de différentes façons : campagne de sensibilisation tant dans les milieux d'affaires en général que dans les collectivités ethnoculturelles; mise au jour des besoins des entreprises ethnoculturelles existantes ou éventuelles, appui promotionnel et programmes d'affaires pour les activités des collectivités ethnoculturelles; appui aux associations professionnelles et aux conseils de formation ethnoculturels; mises en place de programmes de récompenses; organisation de conférences à l'intention des jeunes entrepreneurs membres de groupes ethniques; et mise en oeuvre d'activités pendant la Semaine de la petite entreprise de 1990. Des renseignements ont également été transmis aux médias, y compris à la presse ethnique.

La BFD a distribué, en collaboration avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, la publication *LIAISON*, dans laquelle on trouve des renseignements sur les entreprises ethnoculturelles ainsi que sur les activités et les projets des comités consultatifs. Outre qu'elle a analysé le marché des entreprises ethnoculturelles et

qu'elle en a fait la promotion, la BFD a constitué une table ronde pour favoriser le dialogue entre les comités consultatifs et les gouvernements provinciaux. De plus, la Banque a formé des comités d'équité en matière d'emploi, organisé des activités pendant la Semaine de l'équité en matière d'emploi et eu recours à des pratiques d'embauche non discriminatoires.

BUREAU DE LA SÉCURITÉ DES TRANSPORTS DU CANADA[4]

Le Bureau de la sécurité des transports du Canada a examiné les nouvelles politiques et pratiques en matière de personnel à la lumière de la politique du multiculturalisme et se propose de passer en revue toutes les politiques et pratiques existantes en 1992-1993. Le Bureau a souligné la journée du 21 mars et offert une séance de formation sur le harcèlement en milieu de travail. De plus, il est en mesure de donner suite aux demandes du public concernant des services d'interprétation en langues non officielles pour les audiences. Il a encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité, donné une formation sur les relations interculturelles et veillé à ce que ses documents de communication reflètent bien la réalité multiculturelle du Canada.

Le Bureau prévoit élaborer un énoncé de principe sur le multiculturalisme, établir un répertoire des compétences linguistiques des employés disposés à fournir des services d'interprétation aux délégués qui sont en visite, améliorer ses pratiques de recrutement de membres des groupes désignés et offrir une séance de formation sur le multiculturalisme aux gestionnaires. Il se propose également de distribuer à tout le personnel la publication *La Loi sur le multiculturalisme canadien : Guide à l'intention des Canadiens* ainsi que de promouvoir le multiculturalisme dans son bulletin interne.

BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES

Le Bureau du surintendant des institutions financières s'est assuré que ses nouvelles politiques et pratiques en matière de gestion des ressources humaines ne comportent aucun obstacle indu. Il a aussi ajouté des éléments liés au multiculturalisme dans son examen annuel des programmes et politiques en matière de ressources humaines, encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et souligné la journée du 21 mars. Le Bureau prévoit offrir à son personnel de direction des séances d'information sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

---

[4]Dans le rapport précédent, le Bureau de la sécurité des transports du Canada s'appelait le Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports.

COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ

La Commission canadienne du blé a passé en revue ses pratiques en matière d'emploi et a constitué un répertoire des candidats membres d'un groupe minoritaire et des compétences linguistiques de ses employés. Elle a donné son appui à la politique du multiculturalisme.

LA COMMISSION CANADIENNE DU LAIT

La Commission canadienne du lait n'a entrepris aucun projet précis en matière de multiculturalisme, mais elle a exprimé son appui à l'égard de la politique du multiculturalisme et des objectifs qui en découlent.

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

Le Canadien National (CN) encourage les personnes appartenant à des minorités visibles à postuler des emplois et à déclarer leur appartenance à une minorité. Il a tenu un répertoire de candidats qualifiés qui sont membres d'une minorité visible et intéressés à travailler au CN, et a veillé à ce que ces candidats subissent des tests spéciaux de premier échelon. De plus, il a examiné ses politiques de recrutement, d'embauche et de promotion pour s'assurer qu'elles ne sont pas discriminatoires.

Le CN a retenu les services d'un organisme spécialisé dans les relations interraciales pour l'aider à passer en revue les examens d'avancement et de premier échelon. Il a consulté des organismes ethnoculturels et a rencontré des représentants du Conseil ethnoculturel du Canada pour étudier des questions d'intérêt mutuel. En outre, il a participé aux travaux d'un groupe d'étude mis sur pied par le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR), à Montréal, en vue de préparer un énoncé de principe sur les changements à apporter à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le CN a recensé 70 langues parlées par les membres de son personnel de direction et a communiqué avec ses pensionnés dans des langues autres que le français et l'anglais; par ailleurs, il tient compte des compétences linguistiques dans le choix des employés appelés à réaliser des projets à l'étranger. Le CN encourage ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et il les a consultés au sujet de questions qui les préoccupent. Il tient compte des convictions religieuses de ses employés dans la mesure du possible et offre divers produits alimentaires ethnoculturels dans ses cafétérias. Il a organisé des activités culturelles à sa garderie de Montréal et a contribué à mieux faire connaître la diversité culturelle du Canada en représentant celle-ci dans ses publications internes. Le manuel de

formation du CN renferme maintenant une section sur les relations interraciales; par ailleurs, la compagnie favorise la formation des employés membres d'une minorité visible. Le CN a aussi invité des représentants du Secrétariat au multiculturalisme à prendre la parole devant une assemblée des coordonnateurs de son programme d'équité en matière d'emploi et a ajouté un volet sur les différences culturelles dans un atelier sur les maladies cardiaques.

Le CN a offert une aide financière à des groupes ethnoculturels ainsi qu'à des organismes s'occupant de relations interethniques. Il verse des fonds à *Canadian Scene*, journal à caractère ethnoculturel, et y annonce ses postes vacants. Il a également distribué la liste des journaux communautaires ethnoculturels à ses bureaux régionaux dans tout le Canada, afin d'encourager ceux-ci à y publier des articles et des annonces. Le CN participe à des conférences sur le multiculturalisme et à des journées d'orientation. De plus, le CN a élaboré un module de formation interactif sur bande vidéo ayant comme sujet l'équité en matière d'emploi et les droits de la personne; ce module met en évidence l'importance de reconnaître les différences culturelles et d'en tenir compte. Le CN a également interrogé ses employés membres d'une minorité ethnoculturelle, afin d'évaluer leurs attitudes et leur degré d'acceptation face au module de formation.

CONSEIL CANADIEN DES NORMES

Le Conseil canadien des normes a lancé des discussions, qu'il se propose d'ailleurs de poursuivre, sur la façon de représenter la réalité multiculturelle du Canada dans les documents de communication et participé à la rencontre-exposition sur les programmes fédéraux de sensibilisation et de formation dans le domaine du multiculturalisme. Il s'est joint au réseau fédéral de formation en relations interculturelles et interraciales, a encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et a distribué à tout son personnel un énoncé de principe sur son engagement envers le multiculturalisme.

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Le Conseil canadien des relations du travail s'est engagé à appuyer la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Il a sensibilisé ses employés en mettant à leur disposition des documents sur le multiculturalisme; il a souligné la journée du 21 mars; il a encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et il est en mesure d'assurer des services de traduction simultanée dans des langues autres que le français et l'anglais.

CONSEIL DE CONTRÔLE DES RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX MATIÈRES DANGEREUSES

Le Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses n'a pas pris d'initiatives précises en matière de multiculturalisme, mais il a exprimé son appui à la politique en la matière et à ses objectifs.

CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA

Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada a reflété fidèlement la réalité multiculturelle du Canada dans ses documents d'information et a souligné la journée du 21 mars. Le Conseil se propose de passer en revue ses politiques et ses pratiques en matière de personnel et de faire connaître aux employés leurs responsabilités en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Il est également prévu de sensibiliser les gestionnaires aux demandes de congé pour des raisons religieuses ou culturelles.

CONSEIL DES SCIENCES DU CANADA

Le Conseil des sciences du Canada a donné son appui à la *Loi sur le multiculturalisme canadien* en diffusant des publications qui reflètent la diversité canadienne et en s'efforçant d'utiliser des méthodes d'emploi non discriminatoires.

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA

Le Conseil économique du Canada a souligné la journée du 21 mars; il a rédigé et diffusé un énoncé de principe sur le multiculturalisme; et il a distribué le texte du paragraphe 3(2) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes* à tout son personnel.

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA

Le Conseil national de recherches (CNR) a publié des documents d'information qui reflètent la réalité et les avantages de la diversité culturelle du Canada. Il a également mis à contribution les compétences linguistiques et les connaissances culturelles de ses employés pour accueillir des chercheurs de l'extérieur et les représentants d'associations de recherche étrangères et pour communiquer avec eux. Le Conseil a aussi encouragé ses employés à s'auto-identifier; il a ainsi déterminé que plus de 10 pour cent de son effectif est formé de membres des

minorités visibles. Le CNR tient une banque de données sur les personnes appartenant à des minorités visibles, afin d'analyser la répartition et la représentation de ces personnes au sein de son effectif; il a l'intention de poursuivre ses efforts dans ce domaine.

CORPORATION PLACE DU HAVRE CANADA

La Corporation Place du Havre Canada a davantage sensibilisé ses employés à la réalité multiculturelle du Canada grâce à des réunions et à des bandes vidéo. Elle a distribué des documents sur les responsabilités des institutions fédérales en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et elle a encouragé les membres des groupes ethnoculturels et des minorités visibles à postuler des emplois. De plus, Place du Havre Canada tient compte de la réalité multiculturelle du pays dans ses documents de communication et a noué des contacts avec des organismes multiculturels.

ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LTÉE

Énergie atomique du Canada Ltée a donné des séances de sensibilisation interculturelle, fait en sorte que les qualifications professionnelles requises ne constituent pas des obstacles à l'emploi, cerné et éliminé les obstacles et préjugés systémiques, transmis des communiqués aux médias ethniques et mis en oeuvre un exposé de principe sur le respect des traditions ethnoculturelles et la liberté de culte. L'organisme s'assure également que ses documents de communication sont le reflet fidèle de la diversité du Canada.

L'organisme a souligné la journée du 21 mars; il est abonné à des publications rédigées dans des langues autres que le français et l'anglais et assure des services de traduction en plusieurs langues; il répond, dans la mesure du possible, aux demandes de renseignements dans la langue du requérant. Enfin, il met à contribution les compétences ethnoculturelles et linguistiques de ses employés pour offrir des visites guidées et pour fournir une aide spéciale aux scientifiques de passage et aux nouveaux employés.

ENTREPRISE CAP-BRETON

Entreprise Cap-Breton a présenté son rapport par l'entremise de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique.

FORÊTS CANADA

Forêts Canada a distribué le document intitulé *La Loi sur le multiculturalisme canadien : Guide à l'intention des Canadiens*. Il a également souligné la journée du 21 mars, offert des séances de formation en relations interculturelles à son personnel et veillé à ce que les documents de communication du ministère reflètent le caractère multiculturel du Canada. Forêts Canada a mis à contribution les compétences linguistiques de ses employés, dans le but d'établir et d'entretenir des liens avec divers pays et de communiquer avec des délégations étrangères.

INVESTISSEMENT CANADA

Investissement Canada a élaboré un questionnaire confidentiel pour recueillir des données sur tous les obstacles qui, selon les employés, nuisent à leur avancement. Il a créé une équipe de projet sur l'équité en matière d'emploi, mis à contribution les compétences linguistiques des employés et leur connaissance des milieux ethnoculturels pour communiquer avec des groupes clients et traduire en français et en anglais des lettres rédigées dans des langues étrangères, offert des publications, des documents et des services dans des langues autres que le français et l'anglais, consulté des groupes ethnoculturels, et souligné la journée du 21 mars. L'organisme se propose d'offrir une séance de formation sur la gestion d'un effectif pluraliste et réexamine présentement ses politiques et ses pratiques en matière de personnel pour s'assurer qu'elles respectent la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

MARINE ATLANTIQUE S.C.C.

Marine Atlantique a terminé l'examen de ses systèmes d'emploi, affiché sa politique sur le harcèlement, abordé la diversité culturelle aux réunions des comités et dans ses publications internes, ainsi que veillé à ce que ses documents de communication reflètent bien la réalité multiculturelle du Canada. L'organisme a éliminé les exigences relatives aux études qui pourraient constituer d'éventuels obstacles pour les postes de premier échelon. Il a aussi encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et se propose de mettre en oeuvre les recommandations découlant de l'examen des systèmes d'emploi.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE

Agriculture Canada a mis sur pied un comité de direction chargé des questions liées au multiculturalisme et a élaboré un plan d'action sur le multiculturalisme pour 1991-1992. Le Ministère a travaillé en collaboration avec le Secrétariat au

multiculturalisme pour établir des coopératives et en promouvoir l'utilisation par les groupes ethnoculturels du Canada. Il a publié des documents d'information sur le secteur des céréales et des oléagineux à l'intention des agriculteurs appartenant à une minorité ethnoculturelle et des représentants de l'industrie et il a produit une version abrégée de son répertoire des programmes et services en onze langues.

Agriculture Canada a passé en revue les postes du groupe des économistes pour s'assurer que le processus de sélection ne comporte aucune barrière. Il a favorisé la promotion et l'embauche des membres de minorités visibles, participé aux activités entourant le 21 mars, assisté à l'exposition-rencontre sur les programmes fédéraux de sensibilisation et de formation concernant le multiculturalisme et a distribué des documents d'information sur le multiculturalisme à ses gestionnaires et à ses employés.

Le plan d'action de 1991-1992 sur le multiculturalisme porte sur toutes les activités du Ministère. On examine actuellement la possibilité d'établir des mécanismes d'extension des services auprès d'organismes multiculturels et ethnoculturels afin d'améliorer les communications, et on envisage de faire de la publicité dans la presse ethnique. On se propose aussi d'examiner les publications des stations de recherches pour s'assurer qu'elles atteignent bien tous les groupes ethnoculturels concernés, de faire rapport sur la demande concernant la promotion des ventes des produits alimentaires des groupes ethnoculturels ainsi que d'effectuer une analyse des répercussions de la population ethnoculturelle du Canada sur l'industrie agro-alimentaire.

Agriculture Canada prévoit offrir des séances d'information sur la diversité culturelle de ses groupes clients, souligner la journée du 21 mars, distribuer des documents et des bandes vidéo sur le multiculturalisme à ses employés, sensibiliser les gestionnaires aux besoins d'un effectif pluraliste, distribuer aux gestionnaires des lignes directrices sur l'observance de fêtes à caractère religieux par les employés, créer un centre de documentation sur le multiculturalisme, établir un répertoire des compétences linguistiques des employés ainsi que mettre sur pied des séances de formation et de sensibilisation sur les relations interculturelles et interraciales.

MINISTÈRE DE L'ÉNERGIE, DES MINES ET DES RESSOURCES

Le ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources a distribué des publications sur le multiculturalisme; il a veillé à ce que tous ses documents de communication représentent fidèlement la réalité multiculturelle canadienne; il a également encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité. Ses employés et ses gestionnaires ont assisté à des séances de formation sur les relations interculturelles et la gestion d'un effectif pluraliste. Il s'est engagé à

constituer un effectif représentatif de la diversité canadienne dans son manuel à l'intention des employés et il se propose d'appuyer la politique du multiculturalisme en mettant en oeuvre des projets en matière de ressources humaines et de planification de la relève ainsi qu'en accordant plus d'importance aux séances de formation sur la gestion d'un effectif pluraliste.

MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT

Environnement Canada a commémoré la journée du 21 mars; à la suite des activités organisées dans le cadre de cette journée, il a établi un processus de consultation visant les employés membres de minorités visibles; il a distribué à tous ses gestionnaires le livret intitulé *La Loi sur le multiculturalisme canadien : Guide à l'intention des Canadiens*. Des représentants d'Environnement Canada ont assisté à l'exposition-rencontre sur les programmes fédéraux de sensibilisation et de formation concernant le multiculturalisme. De plus, le Ministère a participé à des activités organisées à la suite de cette exposition-rencontre.

Le Service canadien des parcs fait appel aux compétences linguistiques de son personnel, ainsi qu'à leur connaissance et à leur compréhension des milieux ethnoculturels dans le cadre de la planification des services et des programmes d'interprétation qu'il offre dans les parcs nationaux. Il offre également des dépliants et des brochures dans des langues autres que le français et l'anglais.

MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE, DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE

Industrie, Sciences et Technologie Canada (ISTC) a participé à des ateliers sur les petites entreprises organisés par les communautés ethnoculturelles, mené une enquête d'auto-identification, placé des documents sur le multiculturalisme et la discrimination raciale dans son centre d'information, souligné la journée du 21 mars, organisé des séances d'information sur les programmes de recrutement spéciaux de la Commission de la Fonction publique et élaboré des lignes directrices sur la publicité au regard de la représentation de la réalité multiculturelle du Canada.

Tourisme Canada (TC) a continué à promouvoir la diversité culturelle du pays dans ses campagnes de publicité destinées aux marchés interne et externe et a inscrit les avantages du multiculturalisme à l'ordre du jour d'une rencontre nationale entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et des représentants de l'industrie du tourisme. De plus, TC tient compte du multiculturalisme dans l'élaboration d'un code de déontologie et de pratiques à l'intention de l'industrie du tourisme du Canada, et il participe à une étude du

marché de l'emploi qui recueillera des données sur la population active par origine ethnoculturelle. TC a également ajouté un volet sur le multiculturalisme dans une base de données sur les produits touristiques prêts à être exportés.

Il est prévu qu'ISTC offrira aux gestionnaires des séances de formation sur les relations interculturelles, travaillera en collaboration avec l'industrie du tourisme pour faire la promotion du multiculturalisme et incorporera la notion de multiculturalisme dans un programme d'activité portant sur la concurrence dans le secteur du tourisme. ISTC se propose également de mettre en oeuvre une politique nationale sur l'entrepreneurship ainsi qu'un projet de sensibilisation à l'entrepreneurship destinés aux autochtones et aux membres des minorités ethnoculturelles et visibles. De son côté, TC envisage d'étudier le secteur du tourisme culturel canadien afin d'en favoriser l'essor ainsi que d'inclure des manifestations et festivals multiculturels dans les voyages à forfait.

MINISTÈRE DE LA DIVERSIFICATION DE L'ÉCONOMIE DE L'OUEST

Le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest a exprimé son appui à la politique du multiculturalisme et a établi des relations avec le Secrétariat au multiculturalisme afin d'étudier des moyens de mettre en oeuvre cette politique. Le Ministère encourage les membres des minorités ethnoculturelles et visibles à postuler des emplois.

MINISTÈRE DE LA CONSOMMATION ET DES CORPORATIONS

Le ministère des Consommateurs et des Sociétés a offert des ateliers de sensibilisation au multiculturalisme aux gestionnaires et s'est assuré que sa bande vidéo promotionnelle ainsi que son rapport annuel dépeignaient fidèlement la diversité culturelle de la société canadienne. Pour leur part, les bureaux régionaux ont consulté des groupes ethnoculturels et la presse ethnique et leur ont transmis des renseignements utiles.

Le Ministère prévoit former un groupe de discussion dirigée afin de répondre aux besoins des employés membres d'un groupe minoritaire. Il se propose aussi de publier un article dans le bulletin des employés pour mieux faire connaître les obligations des organismes fédéraux en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

MINISTÈRE DES FINANCES

Le ministère des Finances a souligné la journée du 21 mars, distribué *Les Bâtisseurs de la nation*, calendrier produit par le Conseil ethnoculturel du Canada, constitué et utilisé un répertoire de candidats faisant partie des groupes désignés, encouragé les employés à déclarer leur appartenance à une minorité et consulté ces derniers employés; il a également élaboré et mis en oeuvre un programme d'entrevues de fin de service et se propose d'établir un plan d'action pour donner suite à ce programme. Le Ministère a distribué les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes*, veillé à ce que ses publications soient représentatives de la diversité culturelle canadienne et annoncé la campagne des obligations d'épargne du Canada dans la presse ethnique, et ce dans la langue de la publication.

Le Ministère se propose d'offrir des séances de formation sur la gestion d'un effectif pluraliste à tous ses cadres, de mettre en oeuvre un programme d'encadrement pour les membres intéressés des groupes désignés ainsi que de créer un comité formé de directeurs et de membres des groupes désignés.

MINISTÈRE DES PÊCHES ET DES OCÉANS

Le ministère des Pêches et des Océans a souligné la journée du 21 mars, établi une nouvelle politique sur le harcèlement en milieu de travail, distribué les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes*, veillé à ce que ses documents de communications soient représentatifs de la diversité culturelle du Canada et continué à offrir, dans le cadre de son programme d'orientation des agents des pêches débutants, un module obligatoire de deux jours sur les relations interculturelles. Les employés du Ministère ont également assisté à des séances de formation sur les relations interculturelles offertes par la GRC.

Le Ministère a encouragé les membres des minorités ethnoculturelles et visibles à postuler des emplois, effectué une enquête d'auto-identification et constitué un répertoire des compétences linguistiques des employés ainsi que de leur connaissance des milieux ethnoculturels. Il est actuellement engagé dans un processus visant à mettre au jour les obstacles culturels et systémiques à l'emploi. De plus, le Ministère continue à diriger un comité de relations interraciales dans l'industrie de la pêche en Colombie-Britannique.

MINISTÈRE DES TRANSPORTS

Transports Canada a continué à examiner ses systèmes et pratiques d'emploi, encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité, consulté le

Comité des minorités visibles du Conseil du Trésor et fait du multiculturalisme une question stratégique dans son plan à long terme sur les ressources humaines. La Garde côtière (région des Maritimes) mène activement des activités de recrutement au sein de la collectivité noire de la Nouvelle-Écosse, et le bureau régional de l'Ouest du Groupe de l'aviation a inscrit les minorités ethnoculturelles sur ses listes d'envoi pour fins de recrutement.

Transports Canada a distribué le deuxième rapport annuel sur *L'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien*, offert des séances de sensibilisation interculturelle, veillé à ce que toutes ses publications et tous ses documents audiovisuels représentent fidèlement la réalité multiculturelle du Canada, tenu compte des exigences de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans un nouveau manuel d'affaires publiques et incorporé l'affiche *Ensemble on ira loin*, de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, dans le bulletin à l'intention des employés. En outre, Transports Canada a continué à utiliser l'affichage pictographique dans les aéroports ainsi que sur les affiches, les étiquettes des emballages et les dispositifs de transport contenant des produits dangereux. Il a aussi publié une modification proposée au Règlement sur la sécurité des véhicules automobiles afin d'étendre la standardisation, par mesure de sécurité, des commandes et des affichages des motocyclettes.

Le Groupe de la marine de Transports Canada (région des Maritimes) a établi une liste de personnes-ressources issues de minorités et organisations ethnoculturelles à des fins de consultation, assuré la liaison avec les comités multiculturels de Halifax et de Dartmouth et élaboré une série d'exposés sur le multiculturalisme en collaboration avec l'Université St. Mary. Il se propose également d'encourager le personnel à participer aux manifestations multiculturelles locales.

Transports Canada envisage d'élaborer une politique sur le multiculturalisme, de distribuer les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes*, d'organiser une séance de formation sur la gestion d'un effectif pluraliste, d'effectuer des recherches et de mettre en oeuvre une activité de formation pour le Groupe des aéroports ainsi que d'installer une affiche représentant la réalité multiculturelle du Canada dans tous les aéroports. On se propose aussi de mettre en oeuvre un programme d'apprentissage visant les membres des groupes désignés afin de leur permettre d'acquérir les compétences requises pour devenir technicien d'entretien des aéronefs.

MINISTÈRE DU REVENU NATIONAL (DOUANES ET ACCISE)

Pour la deuxième année consécutive, le ministère du Revenu national (Douanes et Accise) a reçu le prix d'excellence de l'équité en matière d'emploi pour les progrès réalisés au chapitre de la représentation des minorités visibles au sein de son effectif. Le Ministère a favorisé le perfectionnement professionnel des employés

membres d'une minorité visible, fait de la publicité aux fins de recrutement dans des publications ethnoculturelles, consulté les minorités ethnoculturelles et visibles et les personnes à la recherche d'un emploi, et veillé à ce que les gestionnaires soient conscients des besoins et préoccupations de ces groupes. Le Ministère se propose d'inciter les personnes appartenant à une minorité visible à postuler des postes et de participer aux travaux d'un groupe consultatif interne sur les minorités présidé par le Conseil du Trésor.

Le Ministère a ajouté des éléments liés au multiculturalisme et à la sensibilisation interculturelle à ses programmes de formation et il a fait en sorte que les agents des douanes acquièrent des compétences d'ordre culturel. Il prévoit offrir une formation sur le multiculturalisme aux agents des douanes nommés pour une courte période ainsi qu'aux étudiants occupant un emploi d'été. D'autre part, ses activités de communication ministérielles, y compris celles qui entouraient la journée du 21 mars, ont permis de mieux faire comprendre la réalité multiculturelle du Canada. Le Ministère a installé un comptoir spécial à l'aéroport international de Vancouver où des services dans des langues autres que le français et l'anglais sont offerts, et il a pris des mesures dans d'autres aéroports pour offrir ces mêmes services. Il met à contribution les compétences linguistiques de ses employés pour fournir des services au public dans des langues non officielles et offre également des publications ministérielles dans des langues autres que le français et l'anglais.

Le Ministère contrôle la représentation des groupes minoritaires dans ses documents de communication et fait appel à des employés appartenant à une minorité visible pour l'aider dans ce processus. Il a diffusé les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes* et vérifie le ciblage de la plupart des publications liées à la taxe sur les produits et services avec des représentants de minorités ethnoculturelles. Enfin, il se tient au courant des problèmes qu'ont les membres de minorités ethnoculturelles aux bureaux de Douanes et Accise et prépare des articles à ce sujet, qui seront publiés dans la presse ethnique.

MINISTÈRE DU REVENU NATIONAL (IMPÔT)

Le ministère du Revenu national (Impôt) a évalué ses documents de communication en fonction de critères liés à une représentation équitable des groupes ethnoculturels, exigé des soumissionnaires qu'ils respectent la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans leurs propositions visant la production de documents audio-visuels, ciblé les groupes ethnoculturels dans une campagne de sensibilisation du public, fait de la publicité dans les médias imprimés ethniques et distribué des trousses d'information aux associations et médias ethnoculturels. De plus, il élabore actuellement une stratégie visant à accroître ses rapports avec les médias ethnoculturels.

Le Ministère a consulté des représentants de minorités ethnoculturelles pour l'aider à expliquer sa politique aux membres de ces minorités. Il a encouragé des organismes ethnoculturels et des étudiants appartenant à des groupes ethnoculturels à participer à des programmes visant à aider des contribuables provenant de diverses communautés à remplir leur déclaration de revenu et il a constitué un répertoire national des compétences linguistiques de ses employés afin d'améliorer le service au public. Le Ministère a souligné la journée du 21 mars, offert des séances de sensibilisation interculturelle et une formation en communication, et mis sur pied des séances de formation sur la gestion d'un effectif pluraliste dans certaines régions.

Le Bureau d'impôt international a été créé pour offrir un service national de renseignements ainsi que pour traiter les déclarations de revenu des nouveaux Canadiens, des immigrants, des non-résidents et des Canadiens en poste à l'étranger. Le Ministère participe aux travaux d'un comité interministériel dont l'objectif est d'examiner les besoins des trois premiers groupes.

Le Ministère a formé un comité consultatif national pour les minorités visibles, passé en revue ses systèmes d'emploi afin de cerner et d'éliminer les obstacles et élaboré un questionnaire de fin d'emploi. Il se propose d'ailleurs de revoir ce formulaire afin que les répondants puissent déclarer leur appartenance à une minorité.

Pour l'avenir, il est prévu de distribuer des documents sur la politique canadienne du multiculturalisme, de continuer à offrir des séances de sensibilisation interculturelle aux gestionnaires, d'ajouter des séances sur la gestion d'un effectif pluraliste au programme de formation des cadres intermédiaires et de produire un guide sur la gestion de la diversité. On prévoit aussi élaborer une stratégie de communication sur la diversité en milieu de travail, tenir compte du multiculturalisme dans le programme d'orientation des employés ainsi qu'élaborer une stratégie visant à attirer des membres des groupes désignés grâce à une campagne de recrutement au niveau postsecondaire. On effectue actuellement des recherches avec des entrepreneurs dont les activités se déroulent dans des langues autres que le français et l'anglais; ceux-ci formulent leurs observations concernant les ateliers sur l'impôt à l'intention des petites entreprises. Le Ministère se propose d'ailleurs de promouvoir ces ateliers auprès des entreprises ethnoculturelles.

MONNAIE ROYALE CANADIENNE

La Monnaie royale canadienne procède à la révision permanente de ses politiques et pratiques en matière de ressources humaines et tient compte des exigences de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans tous ses nouveaux projets. Elle s'est assurée que les bureaux de placement externes connaissent ses objectifs en matière

de multiculturalisme et a recueilli des données sur l'origine culturelle de ses employés en leur faisant remplir un formulaire d'identification. Elle a distribué une nouvelle fois sa politique sur le harcèlement et a ajouté à la procédure d'évaluation des gestionnaires une échelle de cotation pour mesurer leur degré de réussite à atteindre les objectifs liés à l'équité en matière d'emploi. D'autre part, le Programme d'orientation des employés de la Monnaie royale ainsi que le Guide de l'employé comprennent une partie sur le multiculturalisme.

La Monnaie royale a eu recours aux compétences linguistiques de ses employés et à leur connaissance des milieux ethnoculturels pour communiquer plus efficacement avec sa clientèle; elle a produit des documents multilingues et donné suite aux demandes concernant des visites guidées dans des langues autres que le français et l'anglais. Elle a dépeint la réalité multiculturelle du Canada dans ses pièces et ses documents de publicité, fait la promotion du multiculturalisme dans des bandes vidéo, tenu un répertoire des groupes culturels et consulté ces groupes au regard des représentations artistiques sur ses pièces et ses billets.

La Monnaie royale se propose d'offrir à ses gestionnaires des séances de formation sur les évaluations du rendement qui porteront en particulier sur les différences culturelles, de poursuivre les discussions avec les employés syndiqués sur des questions qui font obstacles aux possibilités de promotion interne ainsi que de compiler des renseignements sur les groupes culturels et la représentation de ceux-ci dans son effectif.

OFFICE CANADIEN DE COMMERCIALISATION DES OEUFS

L'Office canadien de commercialisation des oeufs a distribué à ses employés un bulletin d'information sur les responsabilités du gouvernement fédéral en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Il tient compte des restrictions alimentaires de ses employés aux réceptions qu'il organise et a élaboré un livre de recettes représentatif de la diversité culturelle du Canada. L'Office a donné son appui aux pratiques d'embauche non discriminatoires et tient un répertoire des compétences linguistiques et des connaissances culturelles de ses employés. De plus, il voit à ce que ses documents de communication tiennent compte de la réalité multiculturelle du Canada.

OFFICE CANADIEN DES PROVENDES

Le projet de loi C-8 prévoit la dissolution de l'Office canadien des provendes.

OFFICE DU TRANSPORT DU GRAIN

L'Office du transport du grain a souligné la journée du 21 mars et a encouragé ses employés à participer aux activités locales entourant cette journée. Il a contribué à mieux faire connaître la diversité culturelle du Canada en appuyant des foires alimentaires ethnoculturelles qui ont lieu tous les trois mois et il a entrepris d'élaborer un questionnaire afin d'établir les compétences linguistiques des employés et leur connaissance des milieux ethnoculturels. Outre que des représentants de l'Office ont assisté à des séances de sensibilisation culturelle, l'Office a travaillé avec la Commission de la Fonction publique pour s'assurer que ses politiques d'emploi et de promotion ne comportent aucun obstacle et il a pris des mesures pour que ses politiques et ses pratiques en matière de personnel reflètent fidèlement la réalité multiculturelle canadienne. L'Office se propose de distribuer des documents sur le multiculturalisme à tout son personnel et a donné son appui à la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans le domaine de l'élaboration des politiques.

OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE

L'Office national de l'énergie a donné son appui à la politique du multiculturalisme, souligné la journée du 21 mars, scruté ses programmes de ressources humaines pour s'assurer qu'ils ne comportent aucune mesure de discrimination systémique et veillé à ce que ses publications soient représentatives de la diversité ethnoculturelle du Canada.

OFFICE NATIONAL DES TRANSPORTS DU CANADA

L'Office national des transports a examiné ses programmes pour s'assurer qu'ils respectent la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, publié des articles et fait la promotion d'activités multiculturelles dans le bulletin destiné au personnel, organisé des manifestations annuelles pour mieux faire connaître la diversité culturelle du Canada et établi un comité multiculturel pour planifier ces manifestations. L'Office a distribué la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, accompagnée d'une note mettant en évidence l'importance du paragraphe 3(2), encouragé les membres d'une minorité visible ou ethnoculturelle à postuler des emplois, encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et consulté ses employés appartenant à une minorité visible ou ethnoculturelle dans le cadre du processus de planification des ressources humaines.

L'Office a consulté des représentants de minorités visibles et ethnoculturelles lors d'audiences publiques, incorporé les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes* dans sa politique sur les publications et ses lignes de

conduite en matière de rédaction et fourni des services au public dans des langues non officielles. Il se propose de constituer un répertoire des compétences linguistiques des employés et de leur connaissance des milieux ethnoculturels.

PÉTRO-CANADA

Pétro-Canada Inc. a procédé à l'examen de ses politiques et programmes pour s'assurer qu'ils respectent la politique du multiculturalisme et a révisé sa politique sur l'équité en matière d'emploi afin de tenir compte de toutes les différences qui ne sont pas comprises dans les quatre groupes désignés. La société a mis en place un horaire de travail flexible pour tenir compte des fêtes religieuses, représenté fidèlement la diversité culturelle canadienne dans ses campagnes de publicité, offert des séances de formation interculturelle aux gestionnaires et appuyé plusieurs minorités ethnoculturelles par des dons. Elle a aussi encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité; par ailleurs, l'administration centrale de la société à Calgary a poursuivi ses démarches de recrutement auprès du centre multiculturel de Calgary.

SOCIÉTÉ CANADIENNE DES BREVETS ET D'EXPLOITATION LTÉE

Le projet de loi C-8 prévoit la dissolution de la Société canadienne des brevets et d'exploitation ltée. Les fonctions de la Société seront dévolues à d'autres organismes.

SOCIÉTÉ CANADIENNE DES PORTS

La Société canadienne des ports (SCP) a procédé au réexamen de ses politiques de recrutement et d'équité en matière d'emploi et a l'intention de poursuivre ce processus; elle a apporté des modifications à ses lignes directrices sur les congés, afin de permettre aux employés de remplir leurs obligations religieuses et culturelles; elle a aussi tenu un répertoire sur les compétences linguistiques de ses employés, afin de pouvoir faire appel à celles-ci lors de rencontres avec des représentants de pays étrangers.

La SCP a souscrit à un programme d'orientation de carrière qui offre la possibilité aux employés membres de minorités visibles d'accéder de façon temporaire ou permanente à des postes plus élevés au sein de l'organisme; elle a contribué à sensibiliser les membres de son personel en leur offrant de l'information sur la réalité multiculturelle du Canada; et elle a entrepris des discussions avec les représentants de ses divers syndicats, dans le but d'adopter des stratégies visant à

assurer la représentation juste et équitable des membres de minorités ethnoculturelles. La SCP se propose de continuer à organiser des séances d'information sur les relations interculturelles à l'intention des membres de son service de police.

SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

La Société canadienne des postes (SCP) a parrainé et coproduit, avec les productions Forevergreen Television and Films, un documentaire pour la télévision illustrant les défis auxquels doivent faire face des Canadiens de diverses origines ethniques pour apprendre à lire et à écrire. Le film, «Envol vers la liberté», a reçu le Gold Award du documentaire télévisé au Festival international de films de Houston. D'autre part, la SCP et la Fondation Charles R. Bronfman ont coparrainé le Programme du patrimoine canadien, lequel fait appel à de nombreux médias pour aider les Canadiens à mieux apprécier notre culture et notre histoire uniques, et dans le cadre duquel le *Courrier du patrimoine*, bulletin à l'intention des enseignants, a vu le jour.

La SCP et la Commission canadienne des droits de la personne examinent actuellement les systèmes et pratiques d'emploi de la Société. Celle-ci s'est efforcée de refléter fidèlement la diversité culturelle du pays dans ses communications; elle a publié des offres d'emploi dans la presse ethnique; et elle a eu recours à des organismes de présentation pour recruter des membres des minorités visibles et des autochtones. Elle a d'ailleurs encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité, élaboré une trousse de communication à l'intention du personnel et révisé le questionnaire d'auto-identification. Elle a aussi participé à des manifestations multiculturelles et organisé une campagne nationale pour souligner la journée du 21 mars. La Société a offert à ses employés des séances de formation sur le harcèlement et la discrimination raciale et a établi un comité consultatif, à la Division de l'Atlantique, pour étudier les questions liées aux droits de la personne et à l'équité en matière d'emploi. Elle a également mis au point un système d'information sur les ressources humaines renfermant des données sur l'équité en matière d'emploi en vue de l'élaboration de programmes sur le multiculturalisme.

En 1991-1992, la SCP émettra un timbre commémorant l'arrivée de la communauté ukrainienne au Canada. La SCP se propose de continuer à travailler avec la Fondation Charles R. Bronfman, de diffuser la bande vidéo de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, «Le nouveau visage de l'entreprise canadienne», dans toutes ses divisions, de s'assurer que ses documents de communication reflètent fidèlement la diversité de la population canadienne et de son effectif ainsi que de consulter davantage les groupes multiculturels. La SCP élabore actuellement un cours sur la gestion d'un effectif pluraliste.

SOCIÉTÉ D'ASSURANCE-DÉPÔTS DU CANADA

La Société d'assurance-dépôts du Canada s'est engagée à assurer des chances égales d'emploi et de promotion à tous les Canadiens. Elle a mis au point des lignes directrices en matière de ressources humaines pour étayer ses engagements; elle a distribué un bulletin sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien* à tous ses employés; et elle a offert aux employés responsables du recrutement des séances de formation sur les méthodes d'embauche équitables. Elle encourage également ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité.

Des brochures de la Société sont disponibles sous forme de bande sonore comprenant des renseignements dans n'importe quelle langue. En outre, la Société tient compte des activités religieuses et culturelles de son personnel, ainsi que des restrictions alimentaires des employés à l'occasion de réceptions qu'elle organise. Elle a également pris des mesures pour s'assurer que ses documents de communication reflètent bien la diversité culturelle du Canada. Outre qu'elle prévoit inclure la connaissance des langues non officielles dans sa base de données sur les langues, la Société envisage de s'assurer que les méthodes d'évaluation des postes ne comportent aucun préjugé d'ordre culturel, de distribuer des articles sur la protection du consommateur à la presse ethnique ainsi que d'élaborer un énoncé de principe sur le multiculturalisme.

SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DU CAP-BRETON

La Société de développement du Cap-Breton a terminé une vérification de ses politiques et pratiques en matière de ressources humaines afin de mettre au jour les préjugés d'ordre culturel ou la discrimination systémique. Elle a encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité, organisé des activités pour souligner la journée du 21 mars et assisté à un colloque en compagnie d'autres institutions fédérales et de groupements ethnoculturels.

La Société prévoit élaborer une politique globale sur le multiculturalisme, informer ses employés sur le multiculturalisme et sur la place qu'il tient dans la société canadienne ainsi que nouer des contacts avec des groupes ethnoculturels.

SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE

La Société du crédit agricole (SCA) a continué d'accroître la représentation des groupes minoritaires ethnoculturels dans ses communications; elle a représenté des artistes appartenant à une minorité ethnoculturelle dans un nouveau calendrier devant servir d'outil de relations publiques; elle a fourni à ses gestionnaires des renseignements sur des projets en matière de multiculturalisme en vue de la

préparation de plans opérationnels; et elle a continué à entretenir des liens avec des organismes représentant des minorités visibles.

La SCA tient un répertoire des compétences linguistiques de ses employés; elle examine actuellement ses politiques en matière de ressources humaines et se propose d'adopter une politique sur le multiculturalisme. Elle prévoit également ajouter et diffuser des renseignements sur le multiculturalisme dans son programme d'orientation et dans son bulletin et continuer à entretenir des rapports avec des organismes ethnoculturels et donner une formation sur les relations interculturelles. Il est prévu de réviser le formulaire de renseignements sur les employés afin de recueillir des données précises sur les employés appartenant à des minorités ethnoculturelles et visibles, d'effectuer une analyse de la base de données sur les ressources humaines afin de tenir compte du multiculturalisme, d'établir un répertoire des connaissances ethnoculturelles ainsi que de distribuer des documents sur le multiculturalisme aux agents régionaux des communications.

SOCIÉTÉ DU PORT DE HALIFAX

La Société du port de Halifax a élaboré un énoncé de principe sur le multiculturalisme qu'elle se propose d'incorporer, tout comme la politique sur le multiculturalisme, dans le programme d'orientation des employés. Elle a constitué un répertoire des compétences linguistiques des employés et de leur connaissance des milieux ethnoculturels, encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et publié des articles sur le multiculturalisme dans le bulletin à l'intention des employés. La Société s'est engagée à offrir un service juste et non discriminatoire au grand public et à ses employés.

SOCIÉTÉ DU PORT DE PRINCE RUPERT

Compte tenu de sa petite taille, la Société du port de Prince Rupert n'a pas pris de projets précis au chapitre du multiculturalisme. Elle a néanmoins distribué à tous ses employés des documents d'information et des bandes vidéo sur le multiculturalisme, et elle a encouragé les membres de minorités ethnoculturelles et visibles à postuler des emplois.

SOCIÉTÉ DU PORT DE SAINT JOHN

La Société du port de Saint John a tenu compte du multiculturalisme dans l'élaboration de ses politiques, appuyé les activités multiculturelles locales, passé en revue ses politiques et pratiques en matière de ressources humaines pour repérer

les obstacles qu'elles comportent, encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et distribué des documents et des affiches sur le multiculturalisme. Elle se propose également de distribuer le bulletin *Ensemble* à tous ses employés.

SOCIÉTÉ DU PORT DE ST. JOHN'S

La Société du port de St. John's n'a pas mis en oeuvre de projets précis au chapitre du multiculturalisme, mais elle a exprimé son appui à la politique en la matière et à ses objectifs.

SOCIÉTÉ DU PORT DE VANCOUVER

La Société du port de Vancouver participe à un programme d'éducation conjoint intitulé «Partner in Education» avec l'école Britannia de Vancouver, où elle parraine des projets multiculturels incluant des cours d'anglais langue seconde à l'intention des étudiants plus âgés. La Société accueille également des groupes de nouveaux Canadiens qui participent à des programmes d'anglais langue seconde. Elle a été classée au premier rang par le gouvernement fédéral pour la représentation des minorités visibles dans son effectif, et ce pour une deuxième année. D'autre part, elle a embauché des personnes représentant les minorités culturelles et visibles pour accueillir les passagers des navires de croisière qui visitent le Canada et elle voit à ce que ses documents d'information reflètent fidèlement la diversité culturelle canadienne. La Société prévoit constituer un répertoire des compétences linguistiques des employés, passer en revue ses politiques et pratiques d'emploi, mettre au point des stratégies officielles pour inciter les membres des minorités ethnoculturelles et visibles à postuler des emplois ainsi qu'élaborer des programmes de formation à l'intention des cadres sur les obstacles à l'emploi.

TRIBUNAL DE L'AVIATION CIVILE

Le Tribunal de l'aviation civile n'a pas mis en oeuvre de projets précis au chapitre du multiculturalisme, mais il a exprimé son appui à la politique et à ses objectifs. Le Tribunal a toutefois distribué des documents sur la politique du multiculturalisme et a pris des mesures pour s'assurer qu'il n'y a pas d'obstacle à l'emploi.

VIA RAIL CANADA INC.

VIA Rail Canada Inc. a veillé à ce que la diversité ethnoculturelle de son personnel soit représentée dans tous ses documents de communication, y compris les pochettes dans lesquelles sont insérés les billets des voyageurs; il a tenu un registre des compétences linguistiques de ses employés, aussi bien en langues officielles que dans d'autres langues. VIA Rail a pris part à des activités et à des rencontres visant à favoriser les échanges sur la question de l'intégration des personnes appartenant à des minorités visibles dans les organisations.

VIA Rail est à élaborer une politique en matière de multiculturalisme; il travaille également à revoir son *Guide d'administration du personnel* afin de tenir compte du multiculturalisme; par ailleurs, il emploie les résultats de sondages internes pour élaborer des politiques, des programmes et des activités qui tiennent compte du caractère multiculturel du Canada.

COMMERCE INTERNATIONAL, POLITIQUE ÉTRANGÈRE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE DÉFENSE

AGENCE CANADIENNE DE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL

L'Agence canadienne de développement international (ACDI) a fait la promotion du recrutement de membres de minorités visibles, élaboré et distribué les *Stratégies de dotation destinées à promouvoir l'équité en matière d'emploi : Guide à l'intention des gestionnaires*, invité ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité, souligné la journée du 21 mars et constitué un répertoire des compétences linguistiques des employés ainsi que de leur connaissance des milieux ethnoculturels. Le comité consultatif des minorités visibles de l'ACDI a poursuivi ses travaux, favorisé la compréhension interculturelle en milieu de travail et sensibilisé les employés au racisme. La Direction du personnel et de l'administration a présenté un exposé au comité du président afin de favoriser l'examen et le règlement de questions importantes. L'ACDI a offert aux gestionnaires une formation sur les relations interculturelles ainsi que des séances de sensibilisation portant sur l'origine et le bien-fondé des principes d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique. On a également étudié l'importance de ces principes ainsi que du multiculturalisme pour les gestionnaires.

L'organisme prévoit évaluer les précédentes activités de formation afin d'établir les besoins dans ce domaine ainsi qu'élaborer une politique et un plan d'action, comprenant un cadre de responsabilités et un mécanisme de contrôle, sur l'équité

en matière d'emploi. L'ACDI se propose également de rédiger une politique sur le multiculturalisme, de prendre des initiatives spéciales de recrutement en nouant et en entretenant des rapports avec des groupes de minorités visibles ainsi que d'élaborer une stratégie de promotion des membres qualifiés des groupes désignés au sein de l'organisme.

CENTRE DE RECHERCHES POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL

Par suite d'une réorientation stratégique et de l'adoption de mesures de réduction de son effectif, le Centre de recherches pour le développement international a entrepris peu de nouvelles activités au chapitre du multiculturalisme. Toutefois, certaines activités ont été poursuivies et d'autres sont prévues pour l'année 1991-1992. Le Centre a poursuivi ses activités visant à constituer un répertoire de compétences linguistiques et ethnoculturelles, a diffusé ses publications en français, en anglais et en espagnol et a eu recours à des agences de placement représentant des minorités visibles.

Le Centre se propose de rédiger un énoncé de principe sur le multiculturalisme, d'offrir des séances d'information visant à sensibiliser ses gestionnaires hiérarchiques aux relations interculturelles et d'émettre des lignes directrices ayant trait à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

CENTRE INTERNATIONAL D'EXPLOITATION DES OCÉANS

Le Centre international d'exploitation des océans n'a pas encore adopté de programme particulier en matière de multiculturalisme, mais il a signifié son intention de le faire.

COMMISSION DE LA FRONTIÈRE INTERNATIONALE (SECTION CANADIENNE)

La Commission de la frontière internationale n'a pas adopté de programme particulier en matière de multiculturalisme, mais elle a signifié son appui à l'égard de la politique.

CORPORATION COMMERCIALE CANADIENNE

La Corporation commerciale canadienne a distribué des documents sur la politique du multiculturalisme, tenu compte de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans son guide des politiques et des méthodes, encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité et mis à contribution les compétences linguistiques des employés dans les communications commerciales internationales.

CORPORATION PÉTRO-CANADA POUR L'ASSISTANCE INTERNATIONALE

La corporation Pétro-Canada pour l'assistance internationale est une filiale qui appartient entièrement à Pétro-Canada inc. Les politiques de Pétro-Canada en matière de multiculturalisme y sont en vigueur.

INSTITUT CANADIEN POUR LA PAIX ET LA SÉCURITÉ INTERNATIONALES

Compte tenu de sa petite taille, l'Institut canadien pour la paix et la sécurité internationales n'a pas de programme officiel d'activités à l'appui du multiculturalisme. L'Institut sollicite des candidatures parmi les organismes ethnoculturels pour son conseil d'administration. Par ailleurs, il appuie ces organismes et les consulte à l'égard de projets directement liés à ses activités.

INSTITUT INTERNATIONAL DU CANADA POUR LE GRAIN

L'Institut international du Canada pour le grain n'a pas adopté de programme particulier en matière de multiculturalisme, mais il a signifié son appui à l'égard de la politique et de ses objectifs.

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE

Le ministère de la Défense nationale (MDN) a examiné ses politiques et ses programmes pour s'assurer qu'ils sont compatibles avec la politique du multiculturalisme, invité ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité, constitué un répertoire des compétences linguistiques des employés, offert des séances de sensibilisation interculturelle et organisé des rencontres à Halifax afin de discuter ouvertement du recrutement des Noirs en Nouvelle-Écosse. Il a effectué une étude sur l'efficacité de la publicité des Forces canadiennes auprès

des minorités visibles et se propose de mettre en oeuvre les recommandations de cette étude par la voie d'un projet pilote visant la réserve qui sera mis en oeuvre à Montréal en 1992 et d'un autre projet pilote visant la force active qui sera exécuté lorsque les objectifs de recrutement seront ramenés aux niveaux habituels.

Le MDN a distribué les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes*, passé en revue ses documents de communication pour s'assurer qu'ils dépeignent fidèlement la société multiculturelle canadienne, publié un article sur le multiculturalisme dans le bulletin à l'intention des employés, souligné la journée du 21 mars, ajouté un contenu multiculturel à un choix de films, apposé des affiches et distribué des brochures rédigées en différentes langues pendant la Semaine internationale de la femme.

Le Ministère se propose de distribuer des directives à son personnel sur la politique du multiculturalisme et sur son application, d'offrir des séances de formation sur les relations interculturelles et interraciales à ses employés civils, d'effectuer un sondage sur l'attitude et les intentions des minorités ethnoculturelles à l'endroit des Forces canadiennes ainsi que d'élaborer un plan d'action sur le recrutement de membres de minorités visibles.

MINISTÈRE DES AFFAIRES EXTÉRIEURES ET DU COMMERCE EXTÉRIEUR

Le ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur a consulté des groupes ethnoculturels au regard de l'élaboration de politiques, de la préparation de voyages ministériels à l'étranger et de questions spéciales. L'apport du Ministère à la politique sur l'immigration et les réfugiés tient compte de la réalité multiculturelle du Canada. Le Ministère fait d'ailleurs valoir la diversité culturelle du Canada lorsqu'il prépare des itinéraires de voyage à l'intention des visiteurs étrangers. Il a participé à des manifestations commerciales parrainées par des groupes d'entreprises ethnoculturelles et a déployé des efforts pour obtenir des renseignements intéressant particulièrement les groupes ethnoculturels, notamment des renseignements concernant les droits de la personne, les crises politiques et les désastres naturels.

Le Ministère a offert une formation sur les relations interculturelles et l'équité en matière d'emploi, et il se propose d'offrir des séances de formation sur la gestion d'un effectif pluraliste ainsi que d'élaborer lui-même des cours de sensibilisation interculturelle. Il a distribué des avis officiels, traduits en treize langues autres que le français ou l'anglais, à l'intention des médias ethniques et des organismes ethnoculturels, financé des productions représentant fidèlement la nature multiculturelle du Canada, appuyé des artistes professionnels membres de minorités ethnoculturelles et dont les oeuvres reflètent aussi la diversité

culturelle du pays, ainsi qu'appuyé des activités d'enseignement et de recherche sur le pluralisme culturel du Canada.

Le Ministère a encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité, suivi la participation des employés membres des groupes désignés, favorisé l'emploi de membres des minorités visibles, annoncé les examens annuels du Service extérieur dans la presse ethnique et éliminé les exigences linguistiques des postes pour ce qui est des membres des groupes désignés qui possédaient toutes les autres qualités requises. Il a continué à avoir recours aux compétences linguistiques des employés et à leur connaissance des milieux ethnoculturels ainsi qu'à dépeindre la réalité culturelle du Canada dans ses publications. Enfin, il a enrichi la publication *Le Canada : un survol* et la pochette *Voici le Canada* de données sur le multiculturalisme.

SOCIÉTÉ POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS

La Société pour l'expansion des exportations a déployé plus d'efforts afin de recruter des personnes appartenant aux groupes désignés et s'est engagée à mettre en oeuvre la politique sur l'équité en matière d'emploi. La Société a veillé à ce que ses publications internes et externes soient représentatives de la réalité multiculturelle du Canada; par ailleurs, elle a consulté les employés appartenant à une minorité visible, les a invités à déclarer leur appartenance à une minorité et a suivi leurs progrès. Elle a commencé à examiner ses pratiques de formation pour s'assurer qu'elles ne sont pas discriminatoires et elle accorde un congé mobile par année pour respecter les obligations religieuses des employés.

La Société prévoit examiner continuellement ses politiques d'emploi pour s'assurer qu'elles sont exemptes de préjugés ainsi que mettre au point une brochure sur le recrutement mettant en évidence son engagement envers l'équité en matière d'emploi et le multiculturalisme. Elle ajoute actuellement à son guide des employés une partie sur l'équité en matière d'emploi et le multiculturalisme, et elle se propose de publier un article sur son engagement envers le multiculturalisme dans le bulletin des employés.

TRIBUNAL CANADIEN DU COMMERCE EXTÉRIEUR

Le Tribunal canadien du commerce extérieur a passé en revue ses politiques de ressources humaines pour s'assurer qu'elles sont libres de préjugés d'ordre culturel et d'exigences injustifiées. Il a tenu compte des croyances religieuses de ses employés et il a obtenu une multitude de textes sacrés pour permettre à tous les témoins d'être assermentés aux audiences. De plus, le président a écrit à tout le personnel à propos de l'esprit et de la lettre de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

JUSTICE ET AFFAIRES JURIDIQUES

BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL CANADA

Le Bureau de l'enquêteur correctionnel Canada est un petit organisme fédéral et a fait rapport par l'entremise du Solliciteur général du Canada.

BUREAU DU COMMISSAIRE À LA MAGISTRATURE FÉDÉRALE

Le Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale a donné son appui à la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et a pris des dispositions précises pour tenir compte des obligations religieuses et culturelles des employés. Les cadres supérieurs ont examiné le deuxième rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et l'ont distribué à tous les employés.

COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ

Le Comité de surveillance des activités du renseignement de sécurité n'a pas pris d'initiatives précises au regard du multiculturalisme, mais il a exprimé son appui à la politique en la matière et à ses objectifs.

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Le Comité externe d'examen de la GRC a distribué aux employés des documents sur le multiculturalisme, sur la discrimination raciale et sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, et il a pris des mesures pour s'assurer que ses documents de communication ne sont pas discriminatoires. Le Comité s'est également engagé à respecter l'esprit et les objectifs de la politique canadienne du multiculturalisme.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a assuré la promotion du multiculturalisme dans ses entrevues avec les médias au sujet de la diversité culturelle du Canada, ainsi que dans ses articles de fond et observations publiés dans des médias ethniques locaux et nationaux, dont bon nombre

paraissent en langues non officielles. Plusieurs articles rédigés précisément pour la presse ethnique portaient sur le rôle de la CCDP et sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Des membres de la haute direction ont consulté des représentants de groupes ethnoculturels, d'organismes multiculturels et de la presse ethnique. Le personnel de l'administration centrale et des bureaux régionaux ont aussi participé à ces consultations qui portaient tant sur les questions d'actualité que sur la planification à long terme.

Les publications et les bandes vidéo produites par la CCDP représentent bien la réalité multiculturelle de la société canadienne. De plus, la production de publications multilingues, comme le guide sur la *Loi sur les droits de la personne*, produit en 18 langues, se poursuivra. La CCDP a offert un cours sur la gestion d'un effectif pluraliste à tous ses employés et elle a encouragé les membres des minorités visibles à postuler des emplois ainsi qu'à déclarer leur appartenance à une minorité.

COMMISSION DE RÉFORME DU DROIT DU CANADA

La Commission de réforme du droit du Canada a poursuivi quatre projets de recherche en 1990-1991; l'un de ces projets, intitulé «La procédure pénale», examine la mise en application des lois pénales relativement aux peuples autochtones et aux membres de minorités culturelles et religieuses, ainsi que l'accès de ces personnes au système de justice pénale.

Dans le cadre de l'examen visant les groupes autochtones et les minorités culturelles et religieuses auquel procède le ministère de la Justice, la Commission a tenu des consultations avec des représentants de ces groupes. Elle a également consulté des groupes multiculturels dans le cadre d'une étude des mécanismes reliés à l'immigration et au statut de réfugié. La Commission a en outre ajouté des journaux publiés par des groupes ethnoculturels minoritaires à la liste d'envoi de ses publications, à la suite d'une campagne de sensibilisation; elle se propose également d'entreprendre une campagne visant à intéresser davantage les groupes ethnoculturels minoritaires à ses publications.

COMMISSION NATIONALE DES LIBÉRATIONS CONDITIONNELLES

La Commission nationale des libérations conditionnelles a élaboré un énoncé de principe sur le multiculturalisme et organisé une séance d'orientation à l'intention de ses membres sur le multiculturalisme en tant qu'élément important de la prise de décisions en matière de libérations conditionnelles. Elle a aussi offert des séances de formation sur les relations interculturelles et sur la gestion d'un effectif

pluraliste, mis en évidence la diversité culturelle du Canada dans son plan stratégique triennal, organisé des séances d'information sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, publié des articles sur le multiculturalisme dans ses bulletins hebdomadaires et participé à des manifestations spéciales, notamment aux activités entourant la journée du 21 mars.

La Commission a consulté des employés appartenant à une minorité visible; elle a encouragé les membres des minorités visibles à postuler des emplois et à déclarer leur appartenance à une minorité et constitué un répertoire des compétences linguistiques de ses membres et de ses employés ainsi que de leur connaissance des milieux ethnoculturels, en plus de veiller à ce que ses documents d'information respectent les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes*.

La Commission a distribué une affiche et un bulletin sur les grandes religions et les fêtes qui y sont associées, et organisé une séance d'information avec le service de police d'Ottawa sur des questions liées aux minorités. De plus, elle offre des services d'interprétation en langues non officielles pour les audiences et elle a publié, avec l'aide de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, une brochure décrivant sa politique sur les services d'interprétation lors d'audiences, brochure qui a été traduite en cinq langues autres que le français et l'anglais.

La Commission prévoit continuer à offrir des séances de formation et des ateliers sur les relations interculturelles et sur le multiculturalisme, à consulter des groupes ethnoculturels et à visiter des établissements pour fournir des renseignements sur des contrevenants membres de minorités ethnoculturelles. Elle se propose en outre de passer en revue ses *Politiques décisionnelles pré-libératoires*, en collaboration avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, afin d'en évaluer les répercussions réelles et éventuelles sur les minorités ethnoculturelles et de s'assurer qu'elles sont bien représentatives de la diversité culturelle du Canada. Enfin, la Commission prévoit continuer à travailler avec le Secrétariat au multiculturalisme afin de formuler des propositions qui l'aideront à atteindre les objectifs de son énoncé de principe sur le multiculturalisme.

GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Dans son énoncé d'orientation de 1991, le Commissaire de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) a réitéré l'engagement du corps policier envers le multiculturalisme et a souligné l'importance de la diversité culturelle croissante de la société canadienne. En plus d'avoir permis aux membres de la communauté sikh de porter le turban, la GRC a mis en oeuvre une politique permettant aux autochtones de porter des tresses. Le Comité consultatif du Commissaire sur les minorités visibles a continué de se réunir deux fois l'an. Par ailleurs, la GRC a également formé des groupes consultatifs communautaires dans toutes les divisions du Canada. Ces initiatives locales ont amélioré les rapports entre le corps policier

et les groupes concernés, permis à ces derniers de s'exprimer et donné l'occasion aux groupes autochtones et minoritaires de formuler leurs préoccupations.

La GRC a continué à consulter des groupes ethnoculturels minoritaires et à revoir ses méthodes actuelles de formation en matière de relations interculturelles; elle a également sensibilisé davantage ses employés au moyen de publications internes et a revu ses documents de communication afin de s'assurer qu'ils soient représentatifs de la diversité de la population canadienne. Elle a continué à employer son questionnaire d'auto-identification et a mis en oeuvre des programmes spéciaux à l'intention des membres des groupes désignés; par ailleurs, elle a fixé des objectifs visant le recrutement des membres de groupes désignés, y compris les minorités visibles.

La GRC a continué à encourager la participation des jeunes, grâce à des projets comme le programme d'emplois d'été pour étudiants et le programme des «Venturers», mis sur pied avec la collaboration de Scouts Canada et par l'intermédiaire de l'Équipe nationale de recrutement qui sillonne le pays.

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Le ministère de la Justice a élargi ses activités de recrutement de façon à y inclure des visites de la direction aux étudiants inscrits au programme des autochtones, des Noirs et des Micmacs de l'Université Dalhousie. Il a souligné la journée du 21 mars et encouragé les directeurs régionaux à en faire autant, passé en revue l'effectif du Ministère et les systèmes d'emploi afin de mettre au jour les points susceptibles d'être améliorés, publié une nouvelle brochure sur l'équité en matière d'emploi, publié des articles sur le multiculturalisme dans le bulletin à l'intention des employés, examiné ses documents d'information pour s'assurer qu'ils reflètent fidèlement la réalité multiculturelle du Canada et effectué une étude sur les groupes sous-représentés dans son effectif. Il élabore actuellement un répertoire interne des membres des groupes désignés dont il se servira pour pourvoir à des postes vacants.

Le Ministère a consulté des groupes ethnoculturels, inscrit des organismes membres du Conseil ethnoculturel du Canada et d'autres groupes multiculturels sur ses listes d'envoi, discuté de questions concernant le multiculturalisme et le système de justice avec des représentants de l'hôtel de ville d'Ottawa, organisé une table ronde sur le multiculturalisme et sur la loi ainsi que donné son appui à des projets externes portant sur le multiculturalisme et sur le système juridique. Les résultats de ces derniers projets aideront le Ministère à élaborer des politiques et des programmes. À l'heure actuelle, le Ministère effectue une recherche sur les problèmes que connaissent les membres des minorités ethnoculturelles au regard de la loi et du système de justice.

À la suite des travaux d'un groupe d'étude interne sur le multiculturalisme, on élabore un questionnaire qui sera distribué à toutes les facultés de droit du Canada afin de déterminer le nombre d'étudiants membres des groupes désignés. Cet exercice permettra de fixer des objectifs plus réalistes pour les activités de recrutement et de dotation. Le Ministère prévoit réviser sa trousse de recrutement de façon à y préciser son engagement envers les membres des groupes désignés, revoir ses méthodes d'auto-identification, passer en revue ses méthodes d'entrevue et de sélection ainsi qu'élaborer un guide des entrevues afin de s'assurer que le processus de sélection est juste et équitable. Le Ministère se propose également d'élaborer un énoncé de principe sur le multiculturalisme, d'offrir des séances de formation sur les relations interculturelles, de publier des articles sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien* de même que d'établir davantage de rapports avec les communautés ethnoculturelles.

MINISTÈRE DU SOLLICITEUR GÉNÉRAL

Le ministère du Solliciteur général Canada comprend les organismes suivants : le Service canadien du renseignement de sécurité; le Service correctionnel du Canada; la Commission nationale des libérations conditionnelles; la Gendarmerie royale du Canada; la Commission des plaintes du public contre la GRC; et le Comité externe d'examen de la GRC. L'information concernant les activités de chacun de ces organismes figure dans la présente section. Les renseignements suivants portent de façon précise sur le Secrétariat du Solliciteur général.

Les relations interraciales sont une des priorités du Secrétariat du Solliciteur général en matière de services de police. Le Secrétariat a coordonné les efforts provinciaux et fédéraux en vue de l'établissement du Centre d'information sur les relations entre la police et les minorités, et il aide l'organisme Multicultural Orientation Service Association for Immigrant Communities (MOSAIC) à mettre en oeuvre un programme pour maris violents adapté aux groupes ethnoculturels. De plus, il fournit des renseignements à Emploi et Immigration Canada afin de l'aider à élaborer son répertoire de ressources à l'intention des travailleurs oeuvrant dans les domaines de l'orientation, de la formation linguistique et de l'aide à l'établissement.

Pendant la Semaine nationale de la prévention du crime, le Secrétariat a organisé des activités qui visaient à faire ressortir les traditions, points de vue et préoccupations des groupes ethnoculturels. Il continue d'ailleurs à s'assurer que tous ses documents de communication reflètent la réalité multiculturelle du Canada. Le Secrétariat prévoit continuer les discussions avec des organismes représentant des minorités visibles. Il se propose aussi de continuer à appuyer le groupe MOSAIC et à travailler avec des organismes du secteur bénévole afin d'élaborer des trousses d'information adaptée aux réalités culturelles et linguistiques des contrevenantes membres d'une minorité visible.

Le bureau régional de l'Atlantique a organisé et parrainé des conférences et des ateliers sur l'élimination des obstacles entre les jeunes membres d'un groupe ethnoculturel et la police. Le bureau régional du Québec fait partie d'un comité formé de représentants des forces policières, des communautés ethniques minoritaires et d'autres institutions publiques. En 1990-1991, ce comité a mené une enquête sur les relations interculturelles et les services municipaux, afin d'évaluer le degré de sensibilisation des programmes d'accès et la mesure dans laquelle ces organismes ont une formation adéquate en matière de relations interculturelles. Le bureau régional du Québec exploite un service interne de collecte de données sur des questions concernant le multiculturalisme qui sont recueillies au moyen de conférences ou par la participation à des symposiums et à des congrès.

Pour sa part, le bureau régional de l'Ontario a participé à un examen organisationnel du Conseil des relations raciales et de la police, à l'élaboration d'un programme de sensibilisation aux drogues dans les communautés à haut risque de la région métropolitaine de Toronto, ainsi qu'à l'établissement d'un partenariat police-communautés avec des populations diversifiées sur le plan culturel et linguistique de la région métropolitaine de Toronto. Il a également contribué au financement d'un atelier axé sur la diversité, afin de déterminer les besoins en informations des groupes multiculturels et il a financé des travaux sur les activités multiculturelles liées à la surveillance policière.

Le bureau régional des Prairies et le service de police d'Edmonton ont produit un manuel de formation renfermant des activités éducatives appropriées aux communautés ethnoculturelles et dont l'objectif est de promouvoir des activités policières plus adaptées aux groupes concernés. Les deux organismes se proposent de continuer à élaborer des politiques et des programmes liés à la surveillance policière en milieu multiculturel. De son côté, le bureau de la région du Pacifique a participé à plusieurs projets et fait partie de comités portant sur les groupes minoritaires et la surveillance policière. Il a également établi un répertoire des services de police et des services multiculturels pour la région du Pacifique, financés des projets dans ce domaine et consulté des organismes multiculturels.

SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ

Les employés et les gestionnaires du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) ont participé à des séances de formation sur les relations interculturelles et interraciales, passé en revue les nouvelles politiques et activités à la lumière de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, modifié les politiques et programmes en matière de ressources humaines et souligné la journée du 21 mars.

Le SCRS se propose d'examiner ses politiques pour s'assurer qu'elles respectent la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, de passer en revue les tests psychométriques

utilisés pour la sélection des candidats afin de s'assurer qu'ils ne comportent aucun obstacle au recrutement, d'élaborer une stratégie de communication pour encourager les employés à déclarer leur appartenance à une minorité, de rencontrer les employés appartenant à des minorités pour mieux connaître leurs besoins, ainsi que de mettre en oeuvre un programme d'entrevues de fin d'emploi.

Le Service prévoit promouvoir le multiculturalisme en mettant à jour sa stratégie de communication sur le multiculturalisme, en donnant une formation appropriée aux personnes responsables des activités de promotion, en produisant un dépliant sur le multiculturalisme, en distribuant des lignes directrices sur le harcèlement à tous ses employés ainsi qu'en organisant des séances de sensibilisation sur la discrimination raciale.

Le SCRS prévoit également consulter des organismes ethnoculturels, constituer un réseau national de communautés ethnoculturelles ainsi qu'encourager les groupes ethnoculturels et autochtones à discuter du mandat et des programmes de recrutement du Service. Enfin, il prévoit recruter activement des traducteurs multilingues et élaborer un questionnaire sur les compétences linguistiques des employés.

SERVICE CORRECTIONNEL CANADA

Service correctionnel Canada (SCC) a élaboré un cadre de gestion du personnel qui comprend des activités de recrutement, de formation, de perfectionnement et de qualité du travail; il cherche ainsi à s'assurer que son effectif, compétent et motivé, est représentatif de la diversité culturelle du Canada. Il a révisé sa politique sur l'anti-discrimination et sur le harcèlement et l'a distribuée à tous ses employés, offert des ateliers de formation et de sensibilisation afin d'éliminer le harcèlement et la discrimination, produit une affiche sur l'anti-discrimination et souligné la journée du 21 mars. Il a aussi consulté des groupes religieux pour s'assurer de tenir compte des besoins spéciaux des contrevenants qui en font partie ainsi que conçu un programme de formation, dont la mise en oeuvre est prévue pour l'année 1991-1992, sur les relations interculturelles.

SCC a révisé son programme d'orientation, qui sera mis à l'essai en 1991, à l'intention des nouveaux agents de correction et des autres nouveaux employés, afin de les préparer à travailler au sein d'un effectif et d'une population carcérale diversifiée. Il se propose par ailleurs d'interroger tous les employés à des fins d'auto-identification au regard de l'équité en matière d'emploi et il a entrepris une étude interne sur les besoins spéciaux des contrevenants afin de revoir et d'évaluer les programmes spéciaux conçus pour les contrevenants appartenant à des groupes minoritaires ou autochtones. Cette étude servira de base à un groupe de travail qui sera chargé d'élaborer une politique globale du multiculturalisme pour SCC.

À l'échelon régional, on a créé un comité d'employés de différentes origines ethniques afin d'étudier des questions d'intérêt et d'élaborer un plan d'action, et on a mis en oeuvre une étude favorisant l'auto-identification des employés.

OPÉRATIONS DU GOUVERNEMENT

BUREAU DES RELATIONS FÉDÉRALES-PROVINCIALES

Le Bureau des relations fédérales-provinciales partage ses services de gestion avec le Bureau du Conseil privé. Son rapport est donc joint à celui du Bureau du Conseil privé.

BUREAU DU CONSEIL PRIVÉ

Le Bureau du Conseil privé et le Bureau des relations fédérales-provinciales ont souligné la journée du 21 mars et organisé une séance d'information sur la politique canadienne du multiculturalisme ainsi que sur les responsabilités des organismes fédéraux en vertu de cette politique. De plus, ils ont installé de façon permanente des affiches encourageant l'élimination du racisme et participé à l'exposition-rencontre sur les programmes fédéraux de sensibilisation et de formation concernant le multiculturalisme. Les deux bureaux ont aussi examiné leurs pratiques de dotation afin d'en éliminer les obstacles systémiques, créé des comités de gestion de carrière pour assurer l'égalité des chances, élaboré des plans d'études dans le cadre d'un processus de planification des carrières des employés membres d'une minorité visible, encouragé ces derniers à déclarer leur appartenance à une minorité et effectué une enquête pour vérifier les données ainsi recueillies.

Les deux bureaux prévoient établir un comité consultatif chargé de l'équité en matière d'emploi, diffuser les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes*, encourager les gestionnaires à participer aux ateliers de sensibilisation au multiculturalisme et élaborer une politique du multiculturalisme.

BUREAU DU CONTRÔLEUR GÉNÉRAL DU CANADA

Le Bureau du Contrôleur général du Canada a passé en revue sa documentation, ses publications et ses documents audiovisuels pour s'assurer qu'ils reflètent bien la réalité multiculturelle du Canada. Il a également souligné les journées du 10 décembre et du 21 mars, donné une formation sur la gestion d'un effectif

pluraliste, encouragé les membres des minorités visibles à postuler des emplois et consulté les employés appartenant à des minorités visibles qui se sont identifiés à ce titre. Le Bureau prévoit effectuer une enquête d'auto-identification, mettre en oeuvre un programme d'entrevues de fin de service et élaborer, à la suite de ce programme, un plan d'action pour garder les employés faisant partie des groupes désignés.

Le Bureau, de concert avec la Commission de la Fonction publique, a mis en oeuvre deux programmes de recrutement et de perfectionnement à l'échelle de l'ensemble du gouvernement : le Programme de recrutement et de perfectionnement des agents financiers et le Programme de recrutement et de perfectionnement des vérificateurs internes. Bien que ces programmes soient ouverts à tous les Canadiens, ils tiennent compte de façon particulière des politiques d'équité en matière d'emploi.

BUREAU DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DES ÉLECTIONS (ÉLECTIONS CANADA)

Élections Canada se considère comme une institution du Parlement et non pas comme une institution fédérale; à ce titre, il juge ne pas être assujetti à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Cependant, il appuie les principes de la Loi et a adopté un certain nombre de mesures conformes à l'esprit et à l'objet de celle-ci.

En 1990-1991, Élections Canada a continué à distribuer son guide multilingue intitulé *Le vote au Canada* dans les cours de citoyenneté canadienne et dans des trousses d'information. Il a également souligné la journée du 21 mars. La planification des activités de publicité payante reliées au programme d'information des électeurs en vue de la prochaine élection générale doit débuter en 1991-1992; ces activités comprennent le recrutement d'agences publicitaires spécialisées qui feront de la publicité dans les médias autochtones et ethniques.

BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA

Le Bureau du Vérificateur général du Canada a contribué à mieux faire connaître la politique du multiculturalisme du Canada en demandant au Secrétariat au multiculturalisme de présenter un exposé et en soulignant l'importance du multiculturalisme dans un article publié dans son bulletin interne. Il a aussi constitué un répertoire des compétences linguistiques des employés, souligné la journée du 21 mars et participé à l'exposition-rencontre sur les programmes fédéraux de sensibilisation et de formation concernant le multiculturalisme. Par ailleurs, le Bureau est membre du réseau interministériel de formation en matière de multiculturalisme. Le Bureau prévoit mettre en oeuvre une politique sur le

multiculturalisme, élargir ses activités visant à souligner la journée du 21 mars et examiner les possibilités de mettre sur pied une séance de sensibilisation interculturelle.

CENTRE CANADIEN DE GESTION

Le Centre canadien de gestion a pris des mesures en vue de procéder au réexamen de ses programmes de formation, afin de s'assurer que ses méthodes d'enseignement soient libres de préjugés d'ordre culturel. Il a offert des ateliers sur la gestion d'un effectif pluraliste et continue à en faire la mise à jour en réponse aux besoins des gestionnaires. Il a été l'hôte d'ateliers officieux sur des questions liées au multiculturalisme et a incorporé le multiculturalisme dans les programmes de formation offerts aux sous-ministres adjoints. Il se propose d'intégrer une séance de formation sur des questions d'équité et de culture au cours d'orientation destiné aux membres de la catégorie de la gestion.

Le Centre a conçu une série d'études de cas pour aider les gestionnaires à travailler dans un milieu multiculturel et à aborder des questions précises comme la discrimination raciale. À l'heure actuelle, il parraine un projet de recherche sur la diversité des effectifs. En plus d'avoir pris des mesures pour accroître la représentation des minorités visibles au sein de son effectif, le Centre fournit de l'information et un soutien aux comités de la Fonction publique sur les minorités visibles et veille à ce que les nouveaux employés soient mis au courant de son mandat au regard de la diversité culturelle. Il a souligné la journée du 21 mars et distribué la *Loi sur le multiculturalisme canadien* aux gestionnaires, et il se propose de distribuer les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes*. Il s'est également assuré que ses documents de communication sont exempts de préjugés d'ordre culturel. Le Centre envisage d'effectuer un sondage auprès du personnel afin de mettre au jour des projets visant à donner suite à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, ainsi que d'élaborer un plan d'action d'après les résultats de ce sondage.

COMMISSARIATS À L'INFORMATION ET À LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE DU CANADA

Les Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada ont souligné la journée du 21 mars. Par ailleurs, ils se proposent de chercher des occasions de participer à des séminaires et à des conférences organisés par des groupes ethnoculturels et multiculturels.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La Commission de la Fonction publique (CFP) a élaboré une stratégie de formation visant à permettre aux gestionnaires et aux employés de la Fonction publique d'acquérir les compétences leur permettant, pour les uns, de gérer un effectif pluraliste et, pour les autres, de travailler au sein d'un tel effectif. L'étape de l'analyse, comprenant l'examen des programmes de formation existants ainsi qu'une évaluation et une analyse des besoins des fonctionnaires à cet égard, a été mise en oeuvre. La CFP a aussi organisé des séances de sensibilisation sur les façons de mettre en valeur et de gérer un effectif pluraliste. Dans le même ordre d'idée, la conférence de la CFP sur l'équité en matière d'emploi était placée sous le thème de la gestion d'un effectif pluraliste dans les années 90.

La CFP a encouragé les membres des minorités visibles à s'identifier à ce titre dans le dessein d'établir un répertoire d'éventuels candidats à des postes de direction. Sur demande, elle a donné des conseils et des avis aux ministères concernant les minorités visibles et elle a participé à des activités locales des minorités ethnoculturelles et visibles. Elle a également poursuivi son programme d'emploi des membres des minorités visibles, lequel vise à aider les ministères à recruter des membres de minorités visibles provenant de l'extérieur de la fonction publique. Par ailleurs, elle a pris des mesures pour s'assurer que ses documents de communication étaient représentatifs de la diversité culturelle du Canada; elle a aussi rencontré des représentants du Comité consultatif du Conseil du Trésor sur le recrutement de membres de minorités visibles, afin de discuter de questions concernant l'élaboration et la mise en oeuvre des politiques et des programmes de la CFP.

D'un point de vue organisationnel, la CFP a encouragé les nouveaux employés à déclarer leur appartenance à une minorité, souligné la journée du 21 mars, ajouté un atelier sur la gestion d'un effectif pluraliste à sa conférence des gestionnaires et tenu compte du multiculturalisme et de l'équité en matière d'emploi dans son énoncé de mission et ses objectifs globaux. Elle a fait paraître des articles sur le multiculturalisme dans sa publication, participé à une activité de sensibilisation interculturelle et encouragé les employés appartenant à des minorités visibles à discuter de leurs besoins et de leurs aspirations professionnelles avec leurs superviseurs.

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La Commission des relations de travail dans la Fonction publique a maintenu son appui à l'égard de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. La Commission a l'intention de poursuivre le réexamen de ses objectifs et de ses principes, afin

d'intégrer les principes du multiculturalisme à ses politiques de gestion des ressources humaines.

CONSEIL DES RÉSIDENCES OFFICIELLES

Le Conseil des résidences officielles n'a pas pris d'initiatives particulières sur le multiculturalisme, mais il a signifié son appui à la politique en la matière et à ses objectifs.

CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LTÉE

Construction de Défense (1951) ltée a souligné la journée du 21 mars, informé les organismes ethnoculturels des postes vacants et encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité.

MINISTÈRE DES APPROVISIONNEMENTS ET SERVICES

Approvisionnements et Services Canada a contribué à mieux faire connaître la réalité multiculturelle canadienne en soulignant la journée du 21 mars et en présentant des bandes vidéo sur le multiculturalisme. Il a participé à l'exposition-rencontre sur les programmes fédéraux de sensibilisation et de formation concernant le multiculturalisme, invité ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité, consulté ces derniers employés et veillé à ce que ses documents de communication soient représentatifs de la diversité culturelle canadienne. Le Ministère se propose d'ajouter des modules sur la gestion d'un effectif pluraliste à ses programmes d'orientation des gestionnaires et des superviseurs, d'élaborer un processus de consultation avec les minorités ethnoculturelles et visibles ainsi que de mettre au point une stratégie globale sur l'équité en matière d'emploi et un plan d'action à long terme sur l'application de la politique du multiculturalisme.

MINISTÈRE DES TRAVAUX PUBLICS

Travaux publics Canada (TPC) a souligné la journée du 21 mars, veillé à ce que ses publications et bandes vidéo reflètent fidèlement la réalité multiculturelle du Canada, passé en revue ses activités pour s'assurer qu'elles respectent la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, offert des séances de sensibilisation interculturelle aux employés régionaux et encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité. Le personnel régional du Logement a organisé des séances d'information à l'intention des nouveaux locataires. Ces séances portaient sur les nouveaux locaux ainsi que sur la région avoisinante et comprenaient souvent un

exposé sur les minorités ethnoculturelles qui vivent dans la région. Le Ministère a l'intention de mettre à exécution les mesures de promotion du multiculturalisme énoncées dans ses plans ministériels.

OFFICE DES NORMES GÉNÉRALES DU CANADA

L'Office des normes générales du Canada a fait rapport par l'entremise d'Approvisionnements et Services Canada.

SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

Le Conseil du Trésor, en tant qu'organisme central, a pour tâche d'élaborer et de suivre la politique sur l'équité en matière d'emploi et de contribuer à sa mise en oeuvre dans l'ensemble de la fonction publique. La deuxième étape du Programme d'équité en matière d'emploi a débuté par la création d'une nouvelle structure de comités consultatifs et l'adoption d'une nouvelle méthode d'établissement d'objectifs qui met l'accent sur le perfectionnement professionnel et l'avancement des membres des groupes désignés.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) a suivi le rendement des ministères et des organismes dans le cadre du Programme d'équité en matière d'emploi et a décerné des prix à ceux qui ont fait des progrès importants; il a entretenu des rapports informels avec des organismes ethnoculturels et a tenu une banque de données qui contient, entre autres, des renseignements sur les minorités visibles; il a suivi les progrès réalisés au chapitre de la représentation et de la répartition des membres des groupes désignés; il a également effectué des études suivies sur l'emploi et l'avancement des minorités visibles dans la fonction publique et a publié des rapports à ce sujet. Le SCT est membre du Groupe de travail interministériel sur l'équité en matière d'emploi et du Comité interministériel de l'équité en matière d'emploi.

Le SCT est à revoir la définition de minorité visible dans le contexte du Programme d'équité en matière d'emploi. Il a l'intention de collaborer avec la Commission de la fonction publique à assurer l'équité des membres des minorités visibles au sein des groupes de relève de la catégorie de la gestion et à favoriser leur avancement à des postes de direction dans la catégorie scientifique et professionnelle. La mise en oeuvre du *Rapport du groupe de travail sur les obstacles rencontrés par les femmes dans la fonction publique*, qui a été soumis au président, aura un impact positif sur les femmes appartenant à des minorités visibles.

Le SCT a participé à des activités d'examen et de mise à l'essai de séances de sensibilisation interculturelle organisées par les ministères et il encourage ceux-ci à poursuivre ces activités; il a assisté à la rencontre-exposition sur les programmes fédéraux de sensibilisation et de formation concernant le multiculturalisme; il a également apporté son concours à la Commission de la fonction publique en vue de l'établissement d'objectifs d'équité en matière d'emploi pour la formation des cadres. La Direction de la politique administrative du Secrétariat a élaboré les lignes directrices relatives aux pratiques justes contenues dans la Politique du gouvernement en matière de communication.

Au point de vue ministériel, le Secrétariat a souligné la journée du 21 mars et celle du 10 décembre; il a veillé à ce que ses documents de communication reflètent la réalité multiculturelle du Canada; il a tenu et utilisé un répertoire qu'il a créé aux fins de la présentation de candidats des groupes désignés à des concours; il a établi un centre de ressources professionnelles afin de fournir des renseignements sur les possibilités de carrière et d'affectation au sein de la fonction publique; il a également offert des services d'orientation professionnelle aux employés appartenant à des minorités visibles. Le SCT est à élaborer une étude sur la gestion de carrière, dans le but d'analyser les processus d'évaluation et de perfectionnement professionnel et de veiller à ce que des possibilités de formation et de perfectionnement soient offertes aux membres des groupes désignés. Le SCT a l'intention d'offrir à son personnel de direction une formation sur la gestion d'un effectif pluraliste, de mettre en oeuvre un programme d'entrevue de fin d'emploi et d'élaborer un plan d'action en réponse aux données recueillies dans le cadre de ce programme; il se propose également de mettre en oeuvre un programme d'encadrement et de créer un comité interne formé de membres des groupes désignés et de membres de la direction.

STATISTIQUE CANADA

Statistique Canada a encouragé des membres de minorités visibles à postuler des postes et a pris des mesures pour assurer l'avancement ainsi que le maintien dans ses rangs des employés qui appartiennent à ces minorités. Il a souligné la journée du 21 mars, mis sur pied un horaire souple pour les congés et le travail afin de tenir compte des besoins religieux et culturels de ses employés, fourni des salles de méditation et des toilettes privées pour les prières et les ablutions et ajouté la politique du multiculturalisme dans ses séances d'orientation. Il s'est également assuré que ses publications, ses analyses et statistiques, ses programmes informatiques interactifs, ses conférences et ses communiqués tenaient dûment compte de la politique du multiculturalisme et reflétaient fidèlement la diversité culturelle du pays. Statistique Canada a publié des articles sur le multiculturalisme dans son bulletin interne, revu toutes ses publications sous l'angle de la représentation multiculturelle du Canada et distribué des formulaires de sondage ainsi que des brochures dans des langues non officielles.

Les préparatifs du recensement de 1991 comprenaient les éléments suivants : consultations poussées avec des minorités ethnoculturelles et visibles, annonces publicitaires dans les journaux ethniques et conférences de presse à l'intention de ces derniers, séances d'information offertes à de nombreuses communautés ethnoculturelles, représentation fidèle des minorités visibles dans tous les documents de communication, importantes brochures et services d'assistance téléphonique offerts dans trente langues non officielles de même que distribution de documents à l'intention des nouveaux Canadiens.

Le comité de l'équité en matière d'emploi se propose d'examiner le processus de promotion aux postes de gestion intermédiaire pour s'assurer que tous les employés membres des groupes désignés sont au courant des ouvertures et que les méthodes de sélection n'excluent personne. Un répertoire de cadres supérieurs disposés à encadrer des employés membres d'une minorité visible sera élaboré et un programme d'entrevues de fin d'emploi sera établi. Le Ministère prévoit éliminer tous les obstacles au perfectionnement professionnel en modifiant les exigences liées à la participation à des affectations de perfectionnement, en demandant aux employés d'évaluer leurs superviseurs et en favorisant la promotion d'attitudes souples en milieu de travail. Statistique Canada se propose d'adopter une approche systématique pour ce qui est de la formation technique et il élabore actuellement des programmes de sensibilisation sur la gestion d'un effectif pluraliste.

Le Ministère prévoit continuer à recueillir, à publier et à analyser des données sur l'immigration, sur l'origine ethnoculturelle des Canadiens ainsi que sur les langues utilisées. Il prévoit aussi produire une édition commémorative de l'*Annuaire du Canada de 1992*, qui renfermera des renseignements sur la diversité culturelle du Canada, ainsi qu'aborder la question de la diversité dans une publication sur les tendances de la société canadienne.

POLITIQUE SOCIALE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ

BUREAU DE SERVICES JURIDIQUES DES PENSIONS

Le Bureau de services juridiques des pensions fait rapport par l'entremise du ministère des Anciens Combattants.

CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail a souligné la journée du 21 mars et effectué une étude dans le dessein de constituer un répertoire des compétences linguistiques des employés et de leur connaissance des milieux ethnoculturels. Il passe actuellement en revue ses publications et documents d'information pour s'assurer qu'ils sont représentatifs de la diversité culturelle canadienne. Le Centre se propose de rédiger un énoncé d'intention sur le multiculturalisme, de faire connaître les responsabilités des institutions fédérales en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* ainsi que de distribuer les *Lignes directrices sur les pratiques de communication justes*.

COMMISSION CANADIENNE DES PENSIONS

La Commission canadienne des pensions dépose son rapport par l'entremise du ministère des Anciens Combattants.

COMMISSION D'INDEMNISATION DES MARINS MARCHANDS DU CANADA

La Commission d'indemnisation des marins marchands du Canada n'a pas adopté d'initiatives particulières sur le multiculturalisme, bien qu'elle ait signifié son appui à la politique en la matière et à ses objectifs.

COMMISSION DE L'IMMIGRATION ET DU STATUT DE RÉFUGIÉ

La Commission de l'immigration et du statut de réfugié utilise la base de données de la CFP sur l'équité en matière d'emploi pour déterminer quels sont les éventuels candidats qu'elle recrutera et elle invite ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité. De plus, elle s'assure que son effectif et ses publications, produites en français, en anglais et en espagnol, reflètent fidèlement la diversité culturelle du Canada.

Outre qu'elle a élaboré un programme d'accréditation des interprètes, la Commission met la *Bible*, le *Coran* et la *Torah* à la disposition des revendicateurs du statut de réfugié pour leur assermentation, examine régulièrement la presse ethnique pour prendre connaissance de la couverture qui y est faite des questions relatives aux réfugiés, consulte les organismes regroupant des minorités ethnoculturelles et visibles et inscrit ceux-ci sur ses listes d'envoi.

CONDITION FÉMININE CANADA

Condition féminine Canada (CFC) a exprimé sa volonté de mettre à jour, d'évaluer et de fournir des données relatives aux politiques, aux programmes et aux lois du gouvernement fédéral qui touchent les immigrantes et les femmes appartenant aux minorités visibles.

À cette fin, CFC consulte l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada ainsi que d'autres groupes multiculturels de femmes et coordonne l'établissement et la distribution de documents de travail sur les droits et les rôles des immigrantes au Canada, afin de donner suite à une recommandation du Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et des réfugiés au Canada. L'organisme est également membre du Comité interministériel d'intégration des immigrants d'EIC et a participé aux consultations avec EIC en vue de la préparation de documents sur l'établissement des immigrants.

En sa qualité de membre du programme fédéral de films sur les femmes du Studio D de l'ONF, CFC met l'accent sur les aspects multiculturels des groupes de femmes au Canada. L'organisme a inscrit les groupes multiculturels sur ses listes d'envoi, et les discours du Ministre responsable soulèvent des questions intéressant particulièrement les immigrantes et les femmes membres d'une minorité visible.

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME

Le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme a créé le poste de conseiller en matière de communication dont les fonctions seront de rendre le Conseil plus accessible à toutes les femmes et de favoriser les communications entre les collectivités, les groupes d'intérêts et les institutions fédérales.

Le Conseil a pris des mesures pour que son effectif soit plus représentatif de la réalité démographique canadienne. Il a annoncé ses postes vacants dans la presse ethnique et il se propose de revoir ses listes de membres pour s'assurer qu'elles n'excluent personne indûment. Le Conseil a entrepris des consultations avec des minorités ethnoculturelles et visibles et il a invité des représentants de ces groupes à siéger aux comités de planification. Il étudie des questions liées à l'accès des minorités culturelles aux services, et les discours de la présidente faisaient ressortir la notion de multiculturalisme. D'autre part, le Conseil continue ses projets de recherche sur les préoccupations des femmes appartenant à des minorités ethnoculturelles.

Le Conseil a tenu compte des points de vue des femmes membres de groupes minoritaires dans le mandat de ses projets; il s'est assuré que ses documents de communication reflétaient bien la réalité multiculturelle canadienne; et il a organisé des séances d'échange de renseignements avec des représentants de groupes minoritaires. Il se propose de sensibiliser ses employés aux responsabilités du gouvernement fédéral en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, d'accroître les projets d'extension des services pour les femmes membres de minorités ainsi que de faciliter l'établissement de réseaux entre les membres du Conseil et ces minorités.

CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA

Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada a subventionné plusieurs projets ayant trait au multiculturalisme. Le Conseil a également entrepris, en collaboration avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, un projet de recherche sur la société multiculturelle canadienne. Ce projet prévoit l'utilisation de techniques d'examen de pointe pour évaluer les points forts et les points faibles des méthodes de recherche et des ressources actuelles relatives à l'édification de la société multiculturelle du Canada et pour déterminer les besoins et les possibilités de recherche.

CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES DU CANADA

Le Conseil de recherches médicales du Canada n'a pas pris d'initiatives particulières sur le multiculturalisme, bien qu'il ait signifié son appui à la politique en la matière et à ses objectifs.

CONSEIL D'EXAMEN DU PRIX DES MÉDICAMENTS BREVETÉS

Le Conseil est un organisme quasi judiciaire de petite taille qui a la responsabilité de veiller à ce que les prix exigés par les détenteurs de brevets pour la vente de médicaments brevetés au Canada ne soient pas excessifs. Il a distribué la publication *La Loi sur le multiculturalisme canadien : Guide à l'intention des Canadiens* ainsi que le *Rapport annuel de 1989-1990 sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien* et a fait connaître la politique du multiculturalisme. De plus, il tient compte de la réalité multiculturelle canadienne lorsque vient le moment de pourvoir à des postes.

MINISTÈRE DE LA SANTÉ NATIONALE ET DU BIEN-ÊTRE SOCIAL

Santé et Bien-être social Canada (SBSC) a organisé un atelier national sur les priorités en matière de recherche dans les domaines du multiculturalisme et de la santé mentale, et il a financé en partie l'élaboration de documents didactiques multilingues sur les droits et les rôles des femmes au Canada. Ces projets donnaient suite à deux recommandations de *Puis, la porte s'est ouverte* (rapport du Groupe chargé d'étudier les problèmes de santé mentale des immigrants et des réfugiés au Canada).

SBSC a versé des fonds au Conseil canadien de la santé multiculturelle et fait en sorte que le multiculturalisme et les groupes qui s'y intéressent soient pris en considération dans l'élaboration d'une stratégie nationale sur l'amélioration des pratiques préventives des professionnels canadiens de la santé. Il a appuyé des ateliers de promotion de la santé pour les communautés culturelles et des activités de promotion de la santé mentale pour les femmes appartenant à des minorités visibles. Il a aussi ajouté des notions de sensibilisation interculturelle aux lignes directrices sur les *Services dispensés aux personnes âgées atteintes de troubles mentaux* ainsi que financé des projets de recherche sur l'établissement des réfugiés vietnamiens au Canada et sur la santé mentale des réfugiés d'Asie du Sud-Est qui s'établissent au Canada.

Le Secrétariat du troisième âge a distribué le *Rapport de l'Atelier national sur l'ethnicité et le vieillissement*. Le sommaire de ce rapport et le *Guide des programmes et services fédéraux pour les aînés* ont été traduits dans des langues autres que le français et l'anglais. Le *Guide* a été annoncé dans les médias ethniques. Le Secrétariat a assuré une liaison avec le Comité de coordination du multiculturalisme, des personnes âgées et du vieillissement, et a appuyé les activités de cet organisme; il a continué à consulter des groupes de personnes âgées membres de minorités ethnoculturelles et a organisé des rencontres, des ateliers et des expositions sur des questions intéressant ces personnes.

Le Ministère s'est penché sur l'importance de tenir compte des questions ethnoculturelles dans la recherche médicale de même que sur l'importance des origines culturelles et de la langue dans la prestation de services de santé. Outre qu'il a élaboré des documents sur le SIDA dans des langues non officielles, SBSC travaille de concert avec l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible au Canada sur des questions liées à la violence faite aux femmes, et il produit des monographies sur les besoins des immigrantes et des réfugiées battues.

SBSC a établi le mandat d'un comité ministériel composé d'employés appartenant à des minorités visibles qui sera chargé de conseiller le personnel et la direction; il

a tenu compte de la diversité culturelle du Canada dans ses documents d'information et respecté le Programme d'équité en matière d'emploi. Il a également effectué des recherches et mis sur pied des activités de formation sur la gestion d'un effectif pluraliste.

Le Ministère prévoit financer l'établissement de modèles de services sociaux adaptés aux aspects culturels des groupes visés et cibler les groupes sous-représentés dans son projet canadien de santé cardio-vasculaire. Pour sa part, le Bureau d'aide à l'enfance prévoit consulter Multiculturalisme et Citoyenneté Canada aux fins de l'élaboration de plans fédéraux liés à la mise en oeuvre de projets canadiens dans le domaine de l'aide à l'enfance.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION

Emploi et Immigration Canada (EIC) a déposé son plan d'immigration pour la période 1991-1995, résultat d'un important processus de consultation à travers le Canada pendant lequel on s'est d'ailleurs employé à tenir compte des préoccupations des minorités ethnoculturelles et visibles. La stratégie en matière d'intégration des immigrants, qui accompagnait le plan, répond aux besoins en matière d'établissement et d'intégration des nouveaux venus ; elle a été élaborée à la suite des recommandations d'un groupe de travail interministériel sur l'intégration des immigrants qui avait été mis sur pied pour examiner les programmes fédéraux dans ce domaine. Le groupe poursuivra ses travaux comme organe consultatif en vue de sensibiliser davantage les institutions fédérales aux questions liées aux immigrants.

Des documents d'orientation ont été élaborés pour aider les nouveaux venus à mieux connaître le Canada et ses valeurs fondamentales ainsi que pour montrer aux immigrants ce qu'ils peuvent attendre du Canada et ce que le Canada peut attendre d'eux. On s'est assuré que les documents tenaient compte des aspects culturels des groupes visés, qu'ils contenaient des renseignements sur les politiques et les lois relatives à l'ethnicité et au multiculturalisme, et qu'ils comportaient un mécanisme de rétroaction. Par ailleurs, le Centre national de formation en matière d'immigration a offert des séances de formation sur les relations interraciales à tous les nouveaux employés et a permis aux interprètes d'accroître leurs compétences grâce à un programme d'accréditation.

EIC a consulté des organismes nationaux de minorités visibles pour favoriser les communications et pour formuler des recommandations sur l'élimination des obstacles gênant leur participation. Il a distribué un rapport provisoire sur *L'emploi des membres des minorités visibles à EIC*, mis sur pied des séances de formation sur les relations interraciales à l'intention du personnel de première ligne travaillant avec les membres des groupes désignés, souligné la journée du 21 mars et cherché à améliorer les services offerts aux minorités visibles de même

que l'accès à ces services. De plus, il constitue des répertoires d'organismes nationaux de minorités visibles ainsi que d'agences de placement de membres des groupes désignés.

Le Ministère a créé un comité consultatif du président chargé des questions liées aux minorités visibles et encouragé ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité. Il a produit neuf brochures rédigées dans des langues non officielles et il se propose d'en produire d'autres. En outre, il a produit, à l'intention des immigrantes, des articles publicitaires en langues non officielles concernant le programme de la langue de travail. Il a distribué des documents à plus de 200 médias ethniques par l'entremise de *Canadian Scene*, produit *Équité en matière d'emploi : comment obtenir un milieu de travail diversifié*, ainsi que remis des prix aux entreprises canadiennes qui se sont efforcées de créer un effectif à l'image de la population. Il prévoit également souligner le mérite des gestionnaires du Ministère qui cherchent à atteindre le même objectif et organiser un atelier sur les «Avantages d'un effectif pluraliste» à l'intention de tout le personnel.

MINISTÈRE DES AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADIEN

Le ministère des Affaires indiennes et du Nord Canadien (MAINC) a encouragé les membres des minorités visibles à postuler des emplois et à déclarer leur appartenance à une minorité. Il a effectué une étude afin de cerner les obstacles à l'emploi et à l'avancement des membres des groupes désignés et de recommander des moyens d'éliminer ces obstacles. Il continue aussi d'offrir des ateliers sur les relations interraciales à ses employés.

Le MAINC faisait partie de la délégation canadienne qui a comparu devant la Commission des droits de l'homme des Nations Unies et le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale. Il a encouragé ses employés à prendre part aux activités entourant les journées du 10 décembre et du 21 mars, et il s'est assuré que ses documents d'information reflétaient fidèlement la réalité multiculturelle du Canada. Enfin, il tient un répertoire des connaissances linguistiques des employés dans des langues autres que le français et l'anglais.

MINISTÈRE DES ANCIENS COMBATTANTS

Le Ministère des anciens combattants passe continuellement en revue ses politiques et ses programmes pour s'assurer qu'ils respectent l'esprit et la lettre de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Il a tenu compte de la réalité multiculturelle canadienne dans ses documents de communication et de formation, souligné la journée du 21 mars, installé des affiches sur le multiculturalisme et offert une formation sur les relations interculturelles à ses gestionnaires. Il

surveille la composition de son effectif et prend des initiatives spéciales quant au recrutement pour accroître la représentation des membres des minorités visibles.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Travail Canada a contribué à mieux faire connaître les préoccupations des immigrantes et des femmes membres de minorités visibles en organisant un séminaire de gestion avec la présidente de l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada et en versant des fonds à ce groupe. Il a aussi projeté le film de l'ONF sur l'histoire de ces femmes, «Pas le temps d'arrêter». Il a pris part aux activités du 21 mars, offert des séances de formation sur les relations interculturelles et interraciales, inscrit les médias ethniques sur sa liste de distribution des discours et des communiqués et invité ses employés à déclarer leur appartenance à une minorité. Il se propose de prendre des initiatives pour accroître la représentation des membres des groupes désignés au sein du Ministère.

PROTECTION CIVILE CANADA

Protection civile Canada (PCC) est à élaborer un énoncé de principe sur le multiculturalisme, qu'il prévoit distribuer à tous ses employés. L'organisme a révisé ses méthodes d'évaluation des employés afin de répondre aux exigences de la politique du multiculturalisme. Il examine maintenant son processus de planification des ressources humaines et il invite les membres des minorités ethnoculturelles et visibles à postuler des emplois ainsi qu'à déclarer leur appartenance à une minorité. PCC a distribué des documents sur le multiculturalisme à tous ses employés, invité le Secrétariat au multiculturalisme à présenter des exposés aux gestionnaires et souligné la journée du 21 mars. Il a également vu à ce que ses documents de communication reflètent bien la diversité culturelle du Canada et s'est assuré le concours de la presse ethnique dans ce processus.

Les préoccupations des minorités ethnoculturelles et visibles sont prises en considération dans le processus consultatif. D'autre part, des cours et des séances d'information ont été élaborés et offerts à ces groupes. Des fonds ont été utilisés pour appuyer la formation sur le multiculturalisme ainsi que pour faire traduire des articles dans des langues non officielles. Il est prévu que PCC consulte davantage les groupes cibles et mette au jour les besoins en formation du personnel.

SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT

La Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) a invité les membres des minorités visibles à postuler des emplois et se propose de lancer une importante stratégie de recrutement. Elle a élaboré et distribué une bande vidéo et une brochure sur l'équité en matière d'emploi, mis au point un questionnaire de fin d'emploi dans le dessein d'établir une stratégie de maintien en fonction et élaboré un questionnaire sur l'efficacité de son programme d'équité en matière d'emploi (qu'elle a d'ailleurs demandé aux membres des groupes désignés de remplir). À l'heure actuelle, elle constitue une banque de données sur les membres des groupes désignés qualifiés. La SCHL a participé à des manifestations locales dont le thème était l'élimination de la discrimination raciale, souligné la journée du 21 mars et organisé des ateliers de sensibilisation interculturelle. Ses représentants ont également pris la parole à des manifestations multiculturelles locales.

Le comité consultatif des minorités visibles a passé en revue et commenté toutes les nouvelles politiques en matière de ressources humaines, contribué à l'élaboration de séances de sensibilisation interculturelle à l'intention des employés de la SCHL ainsi que donné des conseils sur des questions touchant les employés membres d'une minorité visible. Il est d'ailleurs prévu que le comité communique avec ces derniers employés pour ce qui est des activités liées à l'équité en matière d'emploi et qu'il suscite davantage leur participation à cet égard.

Les ententes de fonctionnement des projets d'habitation coopératifs et sociaux de la SCHL renferment des dispositions interdisant la discrimination. D'autre part, les immigrantes sont toujours une priorité pour l'Opération refuge en ce qui a trait aux abris de secours. La SCHL a évalué les besoins en logement des groupes spéciaux, y compris les nouveaux immigrants, et a analysé les répercussions, sous l'angle du logement, de l'étude de Santé et Bien-être social Canada intitulée *Esquisse du Canada de demain : Rapport de l'étude démographique*. Elle a également invité des représentants de groupes ethnoculturels à participer aux travaux des comités de planification de douze conférences sur le logement des personnes âgées.

La SCHL s'est assurée que ses documents de communication et ses publications reflétaient bien la diversité culturelle du Canada. En outre, elle a organisé des activités qui visaient à accroître le degré de sensibilisation au multiculturalisme. Elle continue à fournir des services dans des langues non officielles à son bureau de Vancouver et elle élabore actuellement une politique de communication en tenant compte du multiculturalisme.

Les gestionnaires de la SCHL seront tenus d'élaborer des plans d'équité en matière d'emploi pour 1992. De plus, la Société elle-même appuie une étude visant à établir les besoins en logement et le degré de bien-être général des

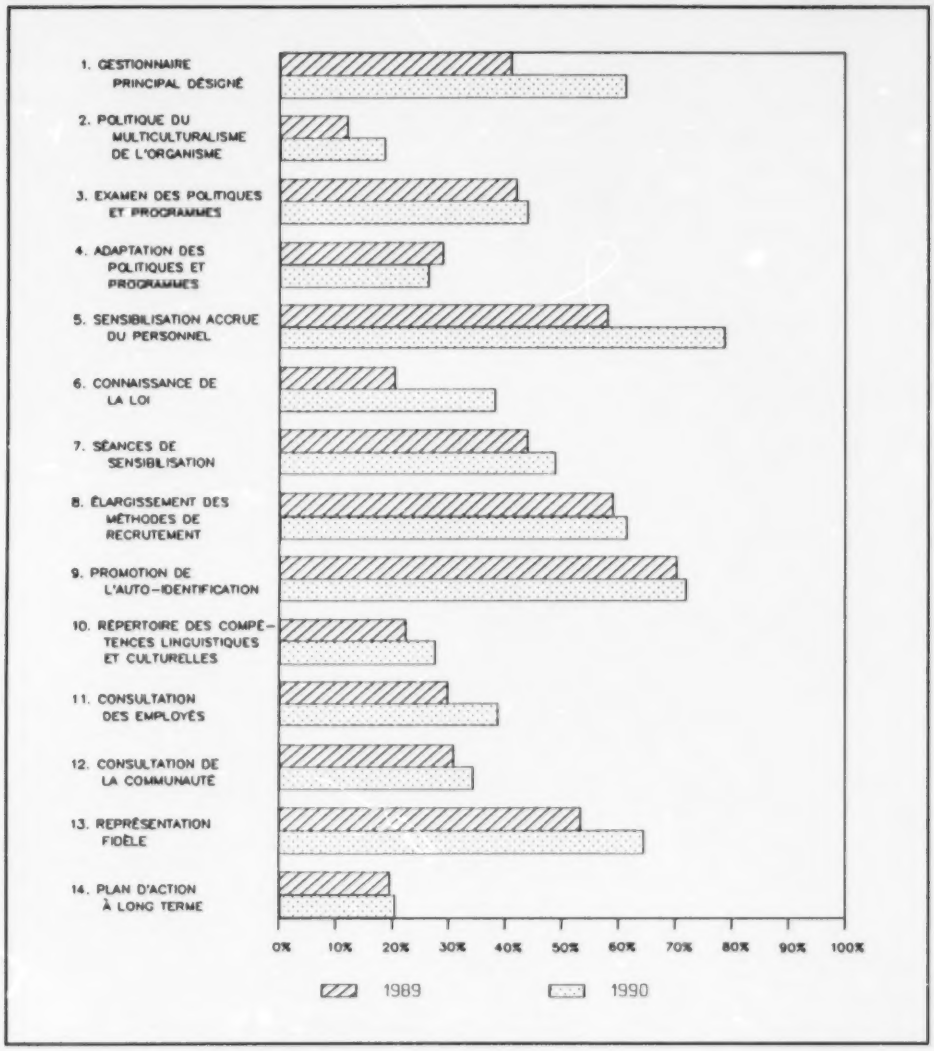
immigrants et des réfugiés vivant à Calgary ainsi qu'à déterminer les services de soutien dont ils ont besoin. En outre, elle se propose de réaliser une étude sur la discrimination raciale dans le secteur du logement dans le dessein de suggérer des solutions et elle continue de collaborer, de concert avec des gouvernements provinciaux, à des projets d'habitation à l'intention des communautés ethnoculturelles.

TRIBUNAL D'APPEL DES ANCIENS COMBATTANTS

Le Tribunal d'appel des anciens combattants s'est assuré que les avis de concours ne comportent aucun obstacle, a souligné la journée du 21 mars et a projeté des bandes vidéo sur le multiculturalisme et le racisme. Il a installé des affiches faisant la promotion du multiculturalisme, offert une formation sur les relations interculturelles, s'est engagé à accroître la représentation des minorités visibles au sein de son effectif et a affiché la *Loi sur le multiculturalisme canadien* à des endroits bien en vue. Le Tribunal se propose de continuer à mieux faire connaître la politique du multiculturalisme ainsi que d'en tenir compte dans un nouvel énoncé de mission et une nouvelle philosophie de gestion.

ANNEXE I

ANNEXE I



Ce graphique constitue un instantané de le mise en application de la politique du multiculturalisme dans les institutions fédérales ayant fourni des données aux fins du présent rapport dans le cadre d'une enquête sans caractère officiel menée auprès des ministères et organismes. Cette enquête était fondée sur 14 questions (voir la page ci-contre) préparées par le Secrétariat au multiculturalisme portant sur les premières étapes reconnues comme importantes; elles ne constituent cependant pas une liste exhaustive des mesures que prennent ou que pourraient prendre les institutions dans le cadre de leurs obligations en vertu de la Loi.

1. Votre organisme a-t-il chargé officiellement un cadre supérieur de l'application au jour le jour de la politique du multiculturalisme dans votre établissement fédéral?

2. Votre organisme a-t-il élaboré un énoncé de principe ou un document d'orientation bien articulé au sujet de la politique du multiculturalisme dans votre établissement fédéral?

3. Votre établissement a-t-il entamé la révision de ses politiques et programmes actuels à la lumière de la politique du multiculturalisme?

4. Si oui, avez-vous modifié vos politiques et programmes suite à cet revue?

5. Votre organisme a-t-il pris des mesures pour mieux sensibiliser tous les membres de votre personnel à la réalité multiculturelle du Canada?

6. Votre organisme a-t-il fait le nécessaire pour renseigner ses employés sur les six responsabilités qui incombent à tous les établissements fédéraux relativement à l'application de la politique?

7. Votre établissement a-t-il offert à ses employés la chance de suivre des cours de sensibilisation et de formation dans le domaine des relations interraciales et interculturelles, ou des ateliers sur la gestion de la diversité, soit en leur offrant cette formation intra-muros, soit en les inscrivant à des cours dispensés ailleurs?

8. Votre établissement a-t-il pris des mesures concrètes pour encourager les membres des groupes ethnoculturels et des minorités visibles à postuler des emplois?

9. Votre établissement a-t-il pris des mesures concrètes pour encourager les membres des minorités visibles à s'identifier aux fins des programmes d'équité en matière d'emploi?

10. Votre organisme dispose-t-il d'un répertoire à jour et utile sur les aptitudes linguistiques des employés et sur leur connaissance et leur compréhension des milieux ethnoculturels?

11. Votre établissement a-t-il consulté ses employés qui appartiennent à des minorités visibles et ethnoculturelles pour connaître leurs besoins particuliers ou leurs aspirations particulières?

12. Votre établissement a-t-il établi un mécanisme de consultation avec les groupes ethnoculturels et des minorités visibles pour qu'on tienne expressément compte de leur point de vue dans l'élaboration et la mise en oeuvre de vos politiques et de vos programmes?

13. Votre établissement a-t-il veillé à ce que tous ses documents de communication (publications, documents audiovisuels, films, affiches, etc.) présentent de façon juste la réalité multiculturelle du Canada?

14. Votre organisme a-t-il dressé un plan d'action à long terme pour l'application de la politique du multiculturalisme, avec mécanisme de contrôle et d'évaluation?

ANNEXE II

INSTITUTIONS FÉDÉRALES PAR CATÉGORIES

AFFAIRES CULTURELLES ET IDENTITÉ NATIONALE

Archives nationales du Canada
Bibliothèque nationale du Canada
Comité permanent canadien des noms géographiques
Commissariat aux langues officielles
Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels
Commission de la Capitale nationale
Commission des champs de bataille nationaux
Commission du droit d'auteur
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
Conseil des arts du Canada
Corporation du centre national des arts
Ministère des Communications
Musée canadien de la nature
Musée canadien des civilisations
Musée des Beaux-Arts du Canada
Musée national des sciences et de la technologie
Office national du film
Secrétariat d'État
Société Harbourfront
Société Radio-Canada
Téléfilm Canada

AFFAIRES ÉCONOMIQUES

Administration de la stabilisation concernant le grain de l'Ouest
Administration de la voie maritime du Saint-Laurent
Administration de pilotage de l'Atlantique
Administration de pilotage des Grands Lacs
Administration de pilotage des Laurentides
Administration de pilotage du Pacifique
Administration du rétablissement agricole des Prairies
Agence de promotion économique du Canada atlantique
Agence de surveillance du secteur pétrolier
Banque du Canada
Banque fédérale de développement
Bureau de la privatisation et des affaires réglementaires

AFFAIRES ÉCONOMIQUES (suite)

Bureau de la sécurité des transports du Canada
(ancien Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports)
Bureau du surintendant des faillites
Bureau du surintendant des institutions financières
Bureau fédéral d'examen des évaluations environnementales
Caisse d'indemnisation des dommages dus à la pollution
Commission canadienne du blé
Commission canadienne du lait
Commission canadiene des grains
Commission des relations de travail dans la fonction publique Commission sur les pratiques restrictives du commerce du Canada
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada
Conseil canadien des normes
Conseil canadien des relations de travail
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
Conseil d'arbitrage et commission de révision
Conseil des sciences du Canada
Conseil économique du Canada
Conseil national de recherches du Canada
Corporation Place du Havre Canada
Énergie atomique du Canada Ltée
Entreprise Cap-Breton
Forêts Canada
Investissement Canada
Marine Atlantique S.C.C.
Ministère de l'Agriculture
Ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources
Ministère de l'Environnement
Ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie
Ministère de la Consommation et des Corporations
Ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest
Ministère des Finances
Ministère des Pêches et des Océans
Ministère des Transports
Ministère du Revenu national (Douanes et Accise)
Ministère du Revenu national (Impôt)
Monnaie royale canadienne
Office canadien de commercialisation des oeufs
Office canadien des provendes
Office canadien du poisson salé
Office des normes générales du Canada

AFFAIRES ÉCONOMIQUES (suite)

Office du transport du grain
Office national de l'énergie
Office national des transports du Canada
Pétro-Canada
Société canadienne de brevets et d'exploitation Ltée
Société canadienne des ports
Société canadienne des postes
Société d'assurance-dépôts du Canada
Société de développement du Cap-Breton
Société du crédit agricole
Société du port de Halifax
Société du port de Montréal
Société du port de Prince Rupert
Société du port de Québec
Société du port de Saint John
Société du port de St. John's
Société du port de Vancouver
Tribunal de l'aviation civile
VIA Rail Canada

COMMERCE INTERNATIONAL, POLITIQUE ÉTRANGÈRE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE DÉFENSE

Agence canadienne de développement international
Centre de recherches pour le développement international
Centre international d'exploitation des océans
Commission de la frontière internationale (Section canadienne)
Commission des réclamations étrangères
Corporation commerciale canadienne
Corporation Pétro-Canada pour l'assistance internationale
Institut canadien pour la paix et la sécurité internationales
Institut international du Canada pour le grain
Ministère de la Défense nationale
Ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur
Société pour l'expansion des exportations
Tribunal canadien du commerce extérieur

JUSTICE ET AFFAIRES JURIDIQUES

Bureau de l'Enquêteur correctionnel
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale
Comité de surveillance des activités du renseignement de sécurité

JUSTICE ET AFFAIRES JURIDIQUES (suite)

Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada
Commission canadienne des droits de la personne
Commission de réforme du droit du Canada
Commission des plaintes du public contre la GRC
Commission nationale des libérations conditionnelles
Gendarmerie royale du Canada
Ministère de la Justice
Ministère du Solliciteur général
Service canadien du renseignement de sécurité
Service correctionnel Canada

OPÉRATIONS DU GOUVERNEMENT

Bureau des relations fédérales-provinciales
Bureau du Conseil privé
Bureau du Contrôleur général du Canada
Bureau du Directeur général des élections du Canada
Bureau du Vérificateur général du Canada
Centre canadien de gestion
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada
Commission de la Fonction publique
Commission des relations de travail dans la fonction publique
Conseil des résidences officielles
Construction de Défense (1951) Ltée
Ministère des Approvisionnements et Services
Ministère des Travaux publics
Office des normes générales du canada
Secrétariat du Conseil du Trésor
Statistique Canada

POLITIQUE SOCIALE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ

Bureau de services juridiques des pensions
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
Commission canadienne des pensions
Commission d'indemnisation des marins marchands du Canada
Commission de l'immigration et du statut de réfugié
Condition féminine Canada
Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
Conseil de recherches médicales du Canada

POLITIQUE SOCIALE ET POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ (suite)

Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
Conseil national du Bien-être
Institut Vanier de la famille
Ministère de la Santé nationale et du Bien-être social
Ministère de l'Emploi et de l'Immigration
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
Ministère des anciens combattants
Ministère du Travail
Protection civile Canada
Société canadienne d'hypothèques et de logement
Tribunal d'appel des anciens combattants

LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

C-93

Second Session, Thirty-third Parliament,
35-36-37 Elizabeth II, 1986-87-88

THE HOUSE OF COMMONS OF CANADA

BILL C-93

An Act for the preservation and enhancement of multiculturalism in Canada

AS PASSED BY THE HOUSE OF COMMONS JULY 12, 1988

C-93

Deuxième session, trente-troisième législature,
35-36-37 Elizabeth II, 1986-87-88

CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

PROJET DE LOI C-93

Loi sur le maintien et la valorisation du multiculturalisme au Canada

ADOPTÉ PAR LA CHAMBRE DES COMMUNES LE 12 JUILLET 1988

2nd Session, 33rd Parliament,
35-36-37 Elizabeth II, 1986-87-88

2e session, 33e législature,
35-36-37 Elizabeth II, 1986-87-88

THE HOUSE OF COMMONS OF CANADA

CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

BILL C-93

PROJET DE LOI C-93

An Act for the preservation and enhancement of multiculturalism in Canada

Loi sur le maintien et la valorisation du multiculturalisme au Canada

Preamble

WHEREAS the Constitution of Canada provides that every individual is equal before and under the law and has the right to the equal protection and benefit of the law without discrimination and that everyone has the freedom of conscience, religion, thought, belief, opinion, expression, peaceful assembly and association and guarantees those rights and freedoms equally to male and female persons;

AND WHEREAS the Constitution of Canada recognizes the importance of preserving and enhancing the multicultural heritage of Canadians;

AND WHEREAS the Constitution of Canada recognizes rights of the aboriginal peoples of Canada;

AND WHEREAS the Constitution of Canada and the *Official Languages Act* provide that English and French are the official languages of Canada and neither abrogates or derogates from any rights or privileges acquired or enjoyed with respect to any other language;

AND WHEREAS the *Citizenship Act* provides that all Canadians, whether by birth or by choice, enjoy equal status, are entitled to the same rights, powers and privileges and are subject to the same obligations, duties and liabilities;

Préambule

Attendu :

que la Constitution du Canada dispose que la loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, que tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, que chacun a la liberté de conscience, de religion, de pensée, de croyance, d'opinion, d'expression, de réunion pacifique et d'association, et qu'elle garantit également aux personnes des deux sexes ce droit et ces libertés;

qu'elle reconnaît l'importance de maintenir et de valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens;

qu'elle reconnaît des droits aux peuples autochtones du Canada;

qu'elle proclame, de même que la *Loi sur les langues officielles*, le statut du français et de l'anglais comme langues officielles du Canada, et affirme que ni l'une ni l'autre ne portent atteinte aux droits et privilèges des autres langues;

que la *Loi sur la citoyenneté* dispose que tous les Canadiens, de naissance ou par choix, jouissent d'un statut égal, ont les mêmes droits, pouvoirs et avantages et sont assujettis aux mêmes devoirs, obligations et responsabilités;

que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dispose que tous ont droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et que, pour assurer celle-ci, elle constitue la Commis-

AND WHEREAS the *Canadian Human Rights Act* provides that every individual should have an equal opportunity with other individuals to make the life that the individual is able and wishes to have, consistent with the duties and obligations of that individual as a member of society, and, in order to secure that opportunity, establishes the Canadian Human Rights Commission to redress any proscribed discrimination, including discrimination on the basis of race, national or ethnic origin or colour;

AND WHEREAS Canada is a party to the *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*, which Convention recognizes that all human beings are equal before the law and are entitled to equal protection of the law against any discrimination and against any incitement to discrimination, and to the *International Covenant on Civil and Political Rights*, which Covenant provides that persons belonging to ethnic, religious or linguistic minorities shall not be denied the right to enjoy their own culture, to profess and practise their own religion or to use their own language;

AND WHEREAS the Government of Canada recognizes the diversity of Canadians as regards race, national or ethnic origin, colour and religion as a fundamental characteristic of Canadian society and is committed to a policy of multiculturalism designed to preserve and enhance the multicultural heritage of Canadians while working to achieve the equality of all Canadians in the economic, social, cultural and political life of Canada;

NOW, THEREFORE, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows:

sion canadienne des droits de la personne laquelle est chargée de remédier à toute distinction fondée sur des motifs illicites tels la race, l'origine nationale ou ethnique ou encore la couleur;

que le Canada est partie, d'une part, à la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, laquelle reconnaît que tous les hommes sont égaux devant la loi et ont droit à une égale protection de la loi contre toute discrimination et contre toute incitation à la discrimination et, d'autre part, au *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, lequel dispose que les personnes appartenant à une minorité ethnique, religieuse ou linguistique ne peuvent être privées du droit d'avoir leur propre vie culturelle, de professer et de pratiquer leur propre religion, ou d'employer leur propre langue;

que le gouvernement fédéral reconnaît que la diversité de la population canadienne sur les plans de la race, de la nationalité d'origine, de l'origine ethnique, de la couleur et de la religion constitue une caractéristique fondamentale de la société canadienne et qu'il est voué à une politique du multiculturalisme destinée à préserver et valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens tout en s'employant à réaliser l'égalité de tous les Canadiens dans les secteurs économique, social, culturel et politique de la vie canadienne,

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, édicte :

SHORT TITLE

Short title

1. This Act may be cited as the *Canadian Multiculturalism Act*.

TITRE ABRÉGÉ

Titre abrégé

1. *Loi sur le multiculturalisme canadien.*

INTERPRETATION

Definitions

2. In this Act,

"federal institution" «institutions fédérales»

"federal institution" means any of the following institutions of the Government of Canada:

(*a*) a department, board, commission or council, or other body or office, established to perform a governmental function by or pursuant to an Act of Parliament or by or under the authority of the Governor in Council, and

(*b*) a departmental corporation or Crown corporation as defined in section 2 of the *Financial Administration Act*,

but does not include

(*c*) any institution of the Council or Government of the Northwest Territories or the Yukon Territory, or

(*d*) any Indian band, band council or other body established to perform a governmental function in relation to an Indian band or other group of aboriginal people;

Minister «ministre»

"Minister" means such member of the Queen's Privy Council for Canada as is designated by the Governor in Council as the Minister for the purposes of this Act.

MULTICULTURALISM POLICY OF CANADA

Multiculturalism policy

3. (1) It is hereby declared to be the policy of the Government of Canada to

(*a*) recognize and promote the understanding that multiculturalism reflects the cultural and racial diversity of Canadian society and acknowledges the freedom of all members of Canadian society to preserve, enhance and share their cultural heritage;

(*b*) recognize and promote the understanding that multiculturalism is a fundamental characteristic of the Canadian heritage and identity and that it provides an invaluable resource in the shaping of Canada's future;

(*c*) promote the full and equitable participation of individuals and communities of all origins in the continuing evolution and

DÉFINITIONS

Définitions

2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

«institutions fédérales» "federal institution"

«institutions fédérales» Les institutions suivantes du gouvernement fédéral :

a) les ministères, organismes — bureaux, commissions, conseils, offices ou autres — chargés de fonctions administratives sous le régime d'une loi fédérale ou en vertu des attributions du gouverneur en conseil;

b) les établissements publics et les sociétés d'État au sens de l'article 2 de la *Loi sur l'administration financière*.

Ne sont pas visés les institutions du conseil ou de l'administration du territoire du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest et les organismes — bande indienne, conseil de bande ou autres — chargés de l'administration d'une bande indienne ou d'autres groupes de peuples autochtones.

«ministre» "Minister"

«ministre» Le membre du Conseil privé de la Reine pour le Canada chargé par le gouverneur en conseil de l'application de la présente loi.

POLITIQUE CANADIENNE DU MULTICULTURALISME

Déclaration

3. (1) La politique du gouvernement fédéral en matière de multiculturalisme consiste à :

a) reconnaître le fait que le multiculturalisme reflète la diversité culturelle et raciale de la société canadienne et reconnaît la liberté de tous ses membres de maintenir, de favoriser et de partager leur patrimoine culturel, ainsi qu'à sensibiliser la population à ce fait;

b) reconnaître le fait que le multiculturalisme est une caractéristique fondamentale de l'identité et du patrimoine canadiens et constitue une ressource inestimable pour l'avenir du pays, ainsi qu'à sensibiliser la population à ce fait;

c) promouvoir la participation entière et équitable des individus et des collectivités

shaping of all aspects of Canadian society and assist them in the elimination of any barrier to such participation;

(*d*) recognize the existence of communities whose members share a common origin and their historic contribution to Canadian society, and enhance their development;

(*e*) ensure that all individuals receive equal treatment and equal protection under the law, while respecting and valuing their diversity;

(*f*) encourage and assist the social, cultural, economic and political institutions of Canada to be both respectful and inclusive of Canada's multicultural character;

(*g*) promote the understanding and creativity that arise from the interaction between individuals and communities of different origins;

(*h*) foster the recognition and appreciation of the diverse cultures of Canadian society and promote the reflection and the evolving expressions of those cultures;

(*i*) preserve and enhance the use of languages other than English and French, while strengthening the status and use of the official languages of Canada; and

(*j*) advance multiculturalism throughout Canada in harmony with the national commitment to the official languages of Canada.

Federal institutions

(2) It is further declared to be the policy of the Government of Canada that all federal institutions shall

(*a*) ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions;

(*b*) promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada;

(*c*) promote policies, programs and practices that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society;

(*d*) collect statistical data in order to enable the development of policies, pro-

de toutes origines à l'évolution de la nation et au façonnement de tous les secteurs de la société, et les aider à éliminer tout obstacle à une telle participation;

d) reconnaître l'existence de collectivités dont les membres partagent la même origine et leur contribution à l'histoire du pays, et favoriser leur développement;

e) faire en sorte que la loi s'applique également et procure à tous la même protection, tout en faisant cas des particularités de chacun;

f) encourager et aider les institutions sociales, culturelles, économiques et politiques canadiennes à prendre en compte le caractère multiculturel du Canada;

g) promouvoir la compréhension entre individus et collectivités d'origines différentes et la créativité qui résulte des échanges entre eux;

h) favoriser la reconnaissance et l'estime réciproque des diverses cultures du pays, et promouvoir l'expression et les manifestations progressives de ces cultures dans la société canadienne;

i) parallèlement à l'affirmation du statut des langues officielles et à l'élargissement de leur usage, maintenir et valoriser celui des autres langues;

j) promouvoir le multiculturalisme en harmonie avec les engagements nationaux pris à l'égard des deux langues officielles.

Institutions fédérales

(2) En outre, cette politique impose aux institutions fédérales l'obligation de :

a) faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement;

b) promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays;

c) promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne;

d) recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment

grams and practices that are sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada;

(*e*) make use, as appropriate, of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins; and

(*f*) generally, carry on their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada.

compte de la réalité multiculturelle du pays;

e) mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines;

f) généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.

IMPLEMENTATION OF THE MULTICULTURALISM POLICY OF CANADA

MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE CANADIENNE DU MULTICULTURALISME

General responsibility for coordination

4. The Minister, in consultation with other Ministers of the Crown, shall encourage and promote a coordinated approach to the implementation of the multiculturalism policy of Canada and may provide advice and assistance in the development and implementation of programs and practices in support of the policy.

Coordination

4. Le ministre, en consultation avec ses collègues fédéraux, suscite et encourage la coordination de la mise en oeuvre de la politique canadienne du multiculturalisme, et peut fournir conseils et assistance pour l'élaboration et la réalisation de programmes et actions utiles à cette fin.

Specific mandate

5. (1) The Minister shall take such measures as the Minister considers appropriate to implement the multiculturalism policy of Canada and, without limiting the generality of the foregoing, may

(*a*) encourage and assist individuals, organizations and institutions to project the multicultural reality of Canada in their activities in Canada and abroad;

(*b*) undertake and assist research relating to Canadian multiculturalism and foster scholarship in the field;

(*c*) encourage and promote exchanges and cooperation among the diverse communities of Canada;

(*d*) encourage and assist the business community, labour organizations, voluntary and other private organizations, as well as public institutions, in ensuring full participation in Canadian society, including the social and economic aspects, of individuals of all origins and their communities, and in promoting respect and appreciation for the multicultural reality of Canada;

(*e*) encourage the preservation, enhancement, sharing and evolving expression of the multicultural heritage of Canada;

Mandat du ministre

5. (1) Le ministre prend les mesures qu'il estime indiquées pour mettre en oeuvre la politique canadienne du multiculturalisme et peut notamment :

a) encourager et aider les particuliers, les organisations et les institutions à refléter la réalité multiculturelle du Canada dans leurs activités au pays et à l'étranger;

b) effectuer ou appuyer des recherches sur le multiculturalisme canadien et stimuler l'amélioration des connaissances dans le domaine;

c) encourager et promouvoir les échanges et la coopération entre les diverses collectivités du Canada;

d) encourager et aider les entreprises, les organisations patronales et syndicales, les organismes bénévoles et autres organismes privés ainsi que les institutions publiques à assurer la pleine participation des individus et des collectivités de toutes origines à la société canadienne, notamment à la vie sociale et économique du pays, et à promouvoir à la fois le respect et une meilleure connaissance de la réalité multiculturelle du Canada;

e) encourager le maintien, la valorisation, le partage et l'expression dynamique du patrimoine multiculturel du Canada;

(*f*) facilitate the acquisition, retention and use of all languages that contribute to the multicultural heritage of Canada;

(*g*) assist ethno-cultural minority communities to conduct activities with a view to overcoming any discriminatory barrier and, in particular, discrimination based on race or national or ethnic origin;

(*h*) provide support to individuals, groups or organizations for the purpose of preserving, enhancing and promoting multiculturalism in Canada; and

(*i*) undertake such other projects or programs in respect of multiculturalism, not by law assigned to any other federal institution, as are designed to promote the multiculturalism policy of Canada.

f) faciliter l'acquisition et la rétention de connaissances linguistiques dans chaque langue qui contribue au patrimoine multiculturel du Canada, ainsi que l'utilisation de ces langues;

g) aider les minorités ethnoculturelles à oeuvrer en vue de faire échec à toute discrimination, notamment celles fondées sur la race ou sur l'origine nationale ou ethnique;

h) prêter assistance aux particuliers, groupes ou organisations en vue de maintenir, valoriser et promouvoir le multiculturalisme au Canada;

i) prendre toute initiative ou mettre en oeuvre tout programme non attribué de droit à une autre institution fédérale et visant à promouvoir la politique canadienne du multiculturalisme.

Provincial agreements

(2) The Minister may enter into an agreement or arrangement with any province respecting the implementation of the multiculturalism policy of Canada.

(2) Le ministre peut conclure des accords ou arrangements avec toute province pour la mise en oeuvre de la politique canadienne du multiculturalisme.

Accords provinciaux

International agreements

(3) The Minister may, with the approval of the Governor in Council, enter into an agreement or arrangement with the government of any foreign state in order to foster the multicultural character of Canada.

(3) Le ministre peut, avec l'approbation du gouverneur en conseil, conclure avec tout gouvernement étranger des accords ou arrangements de nature à promouvoir le caractère multiculturel du Canada.

Accords internationaux

Responsibilities of other Ministers

6. (1) The Ministers of the Crown, other than the Minister, shall, in the execution of their respective mandates, take such measures as they consider appropriate to implement the multiculturalism policy of Canada.

6. (1) Les autres ministres fédéraux prennent, dans le cadre de leur mandat respectif, les mesures qu'ils estiment indiquées pour appliquer la politique canadienne du multiculturalisme.

Attributions des autres ministres

Provincial agreements

(2) A Minister of the Crown, other than the Minister, may enter into an agreement or arrangement with any province respecting the implementation of the multiculturalism policy of Canada.

(2) Les autres ministres fédéraux peuvent conclure des accords ou arrangements avec toute province pour la mise en oeuvre de la politique canadienne du multiculturalisme.

Accords provinciaux

Canadian multiculturalism advisory committee

7. (1) The Minister may establish an advisory committee to advise and assist the Minister on the implementation of this Act and any other matter relating to multiculturalism and, in consultation with such organizations representing multicultural interests as the Minister deems appropriate, may appoint the members and designate the chairman and other officers thereof.

7. (1) Le ministre peut constituer un comité consultatif chargé de l'assister dans l'application de la présente loi ou pour toute question liée au multiculturalisme. Il peut, en consultation avec les organisations représentant des intérêts multiculturels qu'il estime indiqués, en nommer les membres et en désigner le président et les autres dirigeants.

Comité canadien du multiculturalisme

Remuneration and expenses

(2) Each member of the advisory committee shall be paid such remuneration for the member's services as may be fixed by the Minister and is entitled to be paid the reasonable travel and living expenses incurred by the member while absent from the member's ordinary place of residence in connection with the work of the committee.

Traitement et frais

(2) Les membres ont droit à la rémunération fixée par le ministre pour leurs services et aux frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement, hors du lieu de leur résidence habituelle, des fonctions qui leur sont confiées à ce titre.

Annual report

(3) The chairman of the advisory committee shall, within four months after the end of each fiscal year, submit to the Minister a report on the activities of the committee for that year and on any other matter relating to the implementation of the multiculturalism policy of Canada that the chairman considers appropriate.

Rapport annuel

(3) Le président du comité consultatif présente au ministre, dans les quatre premiers mois de chaque exercice, un rapport sur les activités du comité pour l'exercice précédent et, dans la mesure où il l'estime indiqué, sur ce qui concerne la mise en œuvre du multiculturalisme.

GENERAL

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Expenditure

8. All expenditures for the purposes of this Act shall be paid out of moneys appropriated by Parliament therefor.

Dépenses

8. Les dépenses occasionnées par l'application de la présente loi sont payées sur les crédits affectés à cette fin par le Parlement.

Annual report

9. The Minister shall cause to be laid before each House of Parliament, not later than the fifth sitting day of that House after January 31 next following the end of each fiscal year, a report on the operation of this Act for that fiscal year.

Rapport annuel

9. Dans les cinq premiers jours de séance de chaque chambre du Parlement, suivant le 31 janvier, le ministre fait déposer devant elle un rapport sur l'application de la présente loi au cours de l'exercice précédent.

Permanent review by a Parliamentary committee

10. The operation of this Act and any report made pursuant to section 9 shall be reviewed on a permanent basis by such committee of the House, of the Senate or of both Houses of Parliament as may be designated or established for the purpose.

Suivi par un comité parlementaire

10. Le Parlement désigne ou constitue un comité, soit du Sénat, soit de la Chambre des communes, soit mixte, chargé spécialement de suivre l'application de la présente loi et d'examiner tout rapport établi en application de l'article 9.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9